

320825¹⁴₂₄



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

PLANTEL TLALPAN
ESCUELA DE PSICOLOGIA
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

**EL AMOR EN EL TRABAJO: PRINCIPALES
FACTORES QUE LO DETERMINAN**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGIA

P R E S E N T A :

VERONICA CISNEROS DELPECH

ASESOR DE TESIS: LIC. MANUEL CABRERA LOPEZ

MEXICO, D. F.

1993

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Indice General

Introducción

Capítulo I	Amor en el Trabajo.....	1
1.1	Que es un romance de oficina.....	3
1.1.1	Etapas del romance organizacional.....	4
1.2	Motivación para el romance organizacional.....	5
1.2.1	Amor.....	9
1.2.2	Poder y Trabajo.....	11
	-Poder Interactivo.....	12
1.3	Beneficios derivados del romance organizacional.....	14
1.4	Riesgos.....	18
1.5	Cultura corporativa.....	21
Capítulo II	Teoría triangular sobre el amor.....	24
2.1	Componentes del amor.....	26
	Intimidad.....	26
	Pasión.....	27
	Decisión / Compromiso.....	28
2.2	Formas de amor.....	29
2.3	Triángulos del amor.....	32
2.3.1	Triángulos reales contra ideales.....	32
2.3.2	Triángulos de auto-percepción contra exo-percepción.....	33
2.3.3	Triángulos de sentimientos contra triángulos de acciones.....	34
2.4	Aplicación de la Teoría triangular.....	35
2.4.1	Reglas para una relación con éxito.....	40
2.4.2	Problemas en las relaciones amorosas.....	42
2.5	Escala.....	44
Capítulo III	Teorías de las emociones.....	46
3.1	Teoría social de las emociones.....	49
3.1.1	El poder.....	50
3.1.2	Estatus.....	51
3.2	Teoría del apego.....	54
	Separación.....	56
	Duelo.....	57
	Mecanismos de defensa.....	58
3.2.1	Lazos emocionales íntimos.....	59
3.2.2	Pautas de apego y desarrollo.....	60

3.3	Teoría de la internalización.....	62
Capítulo IV		
	Sobre recursos humanos y factores psicológicos.....	68
4.1.	Necesidades básicas (Motivaciones).....	75
4.2	¿Qué es una organización?.....	79
4.2.1	Organización formal.....	80
4.2.1	Organización informal.....	82
	Beneficios y problemas de las organizaciones informales.....	85
4.2.3	Actitudes de las organizaciones ante las relaciones románticas.....	87
4.3	La mujer en el trabajo.....	89
4.4	Factores psicológicos.....	92
4.4.1	Breve revisión de la dinámica y génesis de grupos.....	93
4.4.2	Los amores improductivos según E.Fromm	98
	Improductivas.....	99
	Productivas.....	101
Capítulo V		
	Metodología.....	103
5.1	Planteamiento del problema.....	103
5.2	Objetivo general.....	103
5.3	Objetivos específicos.....	103
5.4	Población.....	104
	Antecedentes de la Organización.....	104
5.5	Tipo de muestra y Muestreo.....	109
5.6	Descripción del instrumento.....	109
5.7	Procedimiento.....	122
5.8	Tipo de Investigación.....	123
5.9	Nivel de Investigación.....	123
5.10	Resultados.....	123
5.11	Interpretación de los resultados.....	133

Conclusiones

Bibliografía

INTRODUCCIÓN

Dentro del proceso de desarrollo del hombre, la etapa de la juventud y la adultez representa, en la mayoría de los casos, el ingreso a la vida laboral activa; pudiendo implicar esto el crecimiento profesional, el intercambio social y la necesidad de trascendencia personal a partir de la realización familiar.

Algo importante para la formación de una familia es primeramente el amor, el amor es una de las más intensas y deseables emociones humanas.

El amor se siente desde la concepción, en el calor intenso del vientre que dá vida, y posteriormente en el proceso de crecimiento vamos aprendiendo a dar y recibir amor en la misma forma que nuestros padres nos lo porporcionaron.

Freud mencionó que las dos órdenes principales del hombre son el trabajo y el amor. En este momento el trabajo se ha vuelto lo más importante, y el resultado es que el hombre moderno está enajenado de sí mismo, de sus semejantes y de la naturaleza.

Actualmente existen dos situaciones imperantes, una la económica, que exige al hombre mayor tiempo dedicado al trabajo; y la otra es que la mujer representa ya un gran porcentaje y potencialidad en la actividad laboral del país. Es entonces común que las relaciones personales se circunscriban al medio laboral. Es ahí donde las personas pueden desarrollar la posibilidad del

ejercicio social y el intercambio personal, este intercambio personal es el interés central de la investigación, fundamentalmente referido al surgimiento del amor en el trabajo tomando en cuenta al individuo y a la organización, ya que tienen una fuerte influencia en el ánimo, la satisfacción y la productividad en el lugar de trabajo.

El pasar buena parte del tiempo con los compañeros de trabajo, observar su forma de ser y pensar, establecer comunicaciones a diferentes niveles, y al mismo tiempo desear y necesitar de una relación afectiva, se convierten en determinantes importantes en la dinámica grupal dentro de las organizaciones.

Este tipo de relaciones amorosas que surgen dentro de las organizaciones, es un problema de índole social de gran importancia porque se da en una proporción mayor de lo que se cree.

De principio parecen no existir textos o conocimientos al respecto, sin embargo por el interés que despertó en mí al verme rodeada en el ámbito laboral de un sin número de parejas, me llevó a reunir toda la información documental que existiese al respecto buscando títulos en editoriales, bibliotecas, aservos de tesis, etc.

Primeramente tropecé con el libro que me llevó a decidir la elección de este tema para obtener el título deseado. Este libro es "*El amor en la oficina*" de

Lisa Mainiero (1991), quien basándose en tres años de investigación se dedica a demostrar por qué algunas historias amorosas llegan a buen puerto y otras fracasan, los factores que las motivan y las consecuencias.

Continuando en la búsqueda de textos que nos permitieran conocer algo más sobre el punto de vista de este tema dentro de la Administración, tanto general como de recursos humanos, y al no tener el éxito esperado, tropezamos con el libro de Sternberg (1990), "*El triángulo del Amor*", en el cual podemos observar una teoría más sobre el amor basada en tres componentes básicos: la intimidad, la pasión y la decisión de compromiso, puntos que nos permiten conocer el tipo de relación que mantenemos con nuestra pareja.

Así también encontramos algunas investigaciones realizadas en Estados Unidos sobre el tema, tales como la de Dillard y Brotetzmann, en 1989; donde sugieren la asociación de tres motivos para entrar a una relación: amor, ego y trabajo/poder, y la existencia de cambios positivos y negativos en conductas relacionadas con el trabajo que pueden ser parecidas por motivos que llevan a establecer la relación.

Otra investigación es la de Hazan y Shaver, 1990. Este artículo sugiere que la teoría del apego puede acomodar a ambos, amor y trabajo en un modo natural. La tendencia de los adultos a mantener la proximidad a una figura de enlace, expresadas en relaciones románticas de amor y en trabajo productivo.

Por tales razones y motivos considero importante este tema en el que el Psicólogo del trabajo debe profundizar, en los aspectos de la administración de Recursos Humanos y los motivos psicológicos del tema. Debe prepararse por que su desempeño profesional se especialice en el manejo de todas las técnicas de personal y de Psicología que se presenten en los campos laborales.

En Estados Unidos existen algunos estudios sobre el tema sin embargo dentro de la ideosincracia de los trabajadores y las organizaciones mexicanas, no existe ninguna investigación a pesar de ser un tema de gran importancia social.

Los trabajos e investigaciones de este tema, presentados a lo largo de la tesis nos proporcionan las bases para elaborar tres instrumentos teórico metodológicos que nos ayudan a fundamentar el enfoque de este tema en México.

Esta investigación parte del objetivo de determinar qué factores influyen en el establecimiento de una relación amorosa dentro de la organización y que tipo de relaciones se dan, el enfoque administrativo y los aspectos y teorías psicológicas relacionadas con el tema en el contexto de la realidad mexicana.

El método fundamental de esta investigación, es el sintético, ya que según Arias Galicia "consiste en la reunión racional de varios elementos dispersos, en una

totalidad", síntesis que nos da el planteamiento de los objetivos de esta investigación.

Esta investigación es por un lado, bibliográfica y por otro de campo, lo que la traduce en una investigación mixta.

El capítulo I nos muestra el tema desde los ángulos de "*El Amor en la Oficina*", motivos que llevan a establecer una relación en sí, beneficios y problemas de las relaciones amorosas dentro de la organización y las diferentes culturas corporativas.

En el capítulo II se presentan los principales conceptos desarrollados por Sternberg sobre la teoría del Triángulo del Amor. Los tres componentes principales: Intimidad, Pasión y Decisión; que interviene en la relación amorosa y como cambian de forma estos triángulos dependiendo la cantidad de amor, así como también la misma escala de Sternberg sobre el Amor.

Dentro del capítulo III presentamos los principales conceptos de la Psicología cognitiva y de las teorías de las emociones relacionadas con el tema, destacando la teoría del apego de Bowlby que nos deja ver como influyen nuestras primeras vivencias de amor; con nuestros padres, en la vida futura sobre todo en las decisiones dentro del trabajo y en la elección de la pareja.

Y así entramos al capítulo IV que se presenta en dos partes, una que muestra los conceptos de Administración General, Administración de los Recursos Humanos y Teorías de la Organización que se relacionan con el tema.

En la otra parte se ven aspectos psicológicos, como los sociales enfocados desde el ángulo de la dinámica y génesis de los grupos y de los conceptos Frommianos sobre el carácter y el amor.

Estos capítulos que encierran el marco teórico de la investigación me llevaron a crear tres cuestionarios de investigación para dar respuesta a los objetivos planteados.

En primer término se tomó como base un cuestionario de la investigación de J. Dillard y S. Broetzmann (1989) sobre las relaciones románticas en el trabajo, que nos permite obtener los factores que motivan las relaciones amorosas en el ámbito laboral.

Posteriormente, para medir que tipo de relaciones son las más frecuentes, está la escala del Amor de Sternberg (1990). Y por último un cuestionario que abarca los conceptos de la teoría de las emociones, los conceptos administrativos y otros conceptos psicológicos del tema, el cual nos permitirá saber más acerca de este tema dentro de la realidad mexicana.

Estos instrumentos han sido adaptados para aplicarlos en el Centro Bancomer, de donde se obtuvo la muestra.

En el capítulo V se presenta una breve historia de Bancomer; institución en la que se realiza la investigación, la cual plantea el siguiente problema: ¿qué factores predominan para el establecimiento de una relación amorosa dentro de las organizaciones, y de qué tipo son estas relaciones?. A la que se dá respuesta con los resultados obtenidos en la aplicación de la escala 1 y 2.

La escala 3 sirve para dar respuesta a los siguientes objetivos:

- d) Encontrar los enfoques administrativos más importantes del fenómeno.
- e) Mostrar aspectos y teorías psicológicas que se relacionen con el tema.
- f) Enfocar el tema desde los ángulos de las teorías de la emoción.

Se realizó un muestreo no probabilístico intencional quedando constituida la muestra por 42 sujetos, 27 hombres y 15 mujeres, quienes sostienen una relación amorosa con alguien dentro de la institución. Esta investigación es un estudio de campo con un nivel descriptivo que nos permite exponer las características más importantes del fenómeno.

Por último se encuentran las conclusiones a las que se llegan a partir del análisis estadístico.

Considero que este tema es de gran interés y que cada vez se está haciendo más frecuente y apasionante de lo que se cree. Es inquietante para las organizaciones, por lo cual conviene efectuar un estudio que se enfrente directamente al tema dentro de la organización.

CAPITULO I

AMOR EN EL TRABAJO

Es ya más de una década desde que Quinn (1977) observó que las organizaciones son un "ambiente natural para las relaciones románticas". Las investigaciones han sido lentas para reconocer que los romances organizacionales se están incrementando y siendo muy comunes.

El número de mujeres que se unen a la fuerza trabajadora aumenta, la política organizacional cambia hacia la construcción de un ambiente cohesivo, que hace del lugar de trabajo un terreno apto para que las personas se conozcan, se traten, se citen, se interesen el uno por el otro, se puedan enamorar y establecer alguna relación .

Algunos de los estudios realizados han estado orientados hacia el entendimiento de las dinámicas del romance organizacional y los efectos que podrían tener en la organización en que laboran.

El amor en la oficina comprende mucho más que el sexo en el trabajo. Tiene una fuerte influencia en el ánimo, la satisfacción y la productividad en el lugar de trabajo.

Carolyn Anderson y Hunsaker (1986), en la revista *Personnel* demostraron el grado al que ha llegado el amor en el lugar de trabajo, más del 86% de los entrevistados habían participado en un idilio.

La primera investigación empírica del romance organizacional es reportada por Quinn (1977). Sobre una encuesta hecha a personas que han observado algún romance en el trabajo, encontró una variedad de efectos de desempeño, algunos positivos y otros negativos. Por ejemplo:

mujeres y hombres hacen menos trabajo (H=22% M=27%), producen trabajo de baja calidad (H=14% M=18%) y son menos puntuales (H=24% M=24%). Esto como efectos negativos.

Un estudio más reciente similar al de Quinn (1977), fue conducido por Anderson y Hunsaker (1985), el romance fue percibido para producir ambas alteraciones, detrimenales y beneficiosas. Cambios positivos incluyen incremento de productividad (H=17% M=17%) mejores relaciones sociales con los individuos (H=9% M=21%). Los cambios negativos fueron menor calidad de trabajo (H=14% M=24%), cambios negativos en la conducta (H=16% M=20%).

En resumen, los datos existentes concernientes al impacto de romance laboral en la organización anfitriona son tanto positivos como negativos, en cuanto a la conducta de los participantes. Sin embargo los procedimientos mostrados no

son sistemáticos y las conclusiones están basadas únicamente sobre reportes de aquellos quienes observaron algún romance en el lugar de trabajo.

En el estudio de Dillard y Broetzmann (1989) se encuesta a quienes han participado y quienes han sido observadores de un romance con el propósito de incrementar la generalización sobre cómo funcionan las relaciones románticas en el trabajo y que efectos tienen en la organización.

1.1 Qué es un romance de oficina.

Muchas veces existe confusión en lo que se refiere a un romance en la oficina, ya que se puede confundir con la persecución o acoso sexual.

Si el jefe dice: "Acuéstate conmigo y te ascenderé". La propuesta y el sometimiento constituyen la persecución sexual. La propuesta tiene el propósito o el efecto de interferir en forma sustancial con el desempeño del trabajo de una persona creando un ambiente intimidatorio, hostil y ofensivo. Si existe rechazo a lo exigido se toma como base para las decisiones respecto del empleo de la persona que rechazó.

El acoso sexual consiste en actos, comentarios y miradas de carácter sexual, reiteradas y no correspondidas por lo que se trata a la persona destinataria como un mero objeto sexual. Este acoso perjudica la seguridad laboral o las

perspectivas de ascenso, crea una atmósfera de tensión en el trabajo, sin embargo esto puede ser por poder o por sexo.

Al contrario de esto, el romance en el lugar de trabajo tiene lugar entre personas que lo desean y que conscientemente toman la decisión de satisfacer su atracción mutua.

Como se puede observar ambas se refieren a la intimidad sexual en el lugar de trabajo.

A lo que Jamiso, K. (1983) en *Personnel Administrator* dice:

"La atracción sexual -situación en la que una persona experimenta inclinación hacia otra sin el deseo de dominarla- es diferente de la discriminación y persecución sexuales. Puede alterar el estado de cosas, pero la diferencia está en que, si se controla adecuadamente, puede no ser perturbadora sino tonificante y productiva dentro de la organización"

1.1.1 Etapas del romance organizacional

Existen ciertas etapas por las que pasa la pareja desde el inicio hasta la real relación romántica

1. La fantasía, donde empieza un repentino interés romántico por un colega, hacer consciente la atracción sexual. Respecto a el trabajo la

- productividad aumenta porque se desea impresionar al amante en potencia.
2. El comienzo de la relación, ya que la atracción es mutua, se produce la cita real. En esta etapa desaparecen las intenciones de trabajar bien, se pierde la concentración en las tareas.
 3. A esta etapa se le denomina de renovación, los amantes experimentan un renovado interés por el trabajo.
 4. Climax, en esta última etapa la pareja tiene que tomar una decisión en cuanto a la relación misma: continuar la relación a un compromiso largo y formal como el matrimonio, o romperla.

El amor en el trabajo es complicado porque exige el equilibrio entre lo personal y lo estrictamente profesional (Mainiero, 1991). Sin embargo tiene aspectos positivos siempre que los participantes mantengan una conducta profesional.

1.2 Motivación para el romance organizacional.

Existen varios motivos que propician las relaciones románticas en el lugar de trabajo, se puede hablar de seguridad en el empleo, o seguridad y confianza que se tiene a los compañeros por ser personas afines, por el miedo a enfermedades que se transmiten vía sexual, cada vez se sienten más cómodos estableciendo relaciones con aquellas personas a las que ya se conoce bien.

En este tiempo que se busca el éxito con desesperación, el cambio notable del papel femenino que ha alterado las costumbres sociales en el lugar de trabajo, el incremento de mujeres en puestos que anteriormente sólo realizaban hombres ha hecho que el amor en la oficina sea casi inevitable.

La Dra. Nancy Crary, (en Mainiero, 1991 p.35) dice:

"La mayoría de nosotros hemos sido educados en la idea de que la intimidad y el trabajo son dos comportamientos extraños en nuestras vidas: la intimidad es para el hogar y el trabajo para el lugar en que se realiza. Pero para muchas personas la realidad de la vida diaria desmiente esos arreglos racionales de nuestros mundos. Trabajar juntos puede crear la intimidad entre las personas, o el desarrollo de relaciones íntimas puede resultar esencial para desempeñar las tareas"

La atracción sexual surge espontáneamente sin importar el sitio donde se encuentre la gente. Los sentimientos de atracción no se pueden reprimir por el hecho de entrar a la oficina. Somos seres humanos y nuestras hormonas no cierran de nueve a cinco. (Mainiero, 1991).

El cambio de actitud de las corporaciones sobre el tratamiento y control de la gente ha contribuido también a la "nueva revolución sexual". Algunas empresas han experimentado un cambio sutil desde la autocrítica "Teoría X" sobre las

actitudes directivas, a la "Teoría Y" de participación, con una filosofía directiva que valora los recursos humanos. Las empresas que emplean esta teoría es probable que tengan una actitud más flexible en cuanto al trabajo de matrimonios y al romance de oficina en general

Otra razón es la proximidad, es más fácil conocer a alguien de la misma empresa: al trabajar juntos se puede hacer amistad primero; y luego quizá tener una relación sentimental. Compartir escalas de valores y actitudes similares, opiniones y educación, es decir hablan el mismo lenguaje: lo que permite el desarrollo natural de una relación romántica. El mundo empresarial acostumbra a elegir empleados similares aptos para la cultura corporativa,

Los efectos de la proximidad pueden ser diversos. Puede generar atracción o menosprecio, dependiendo si se brindan satisfacciones o castigos. Otro factor determinante es el grado del despertar emocional y la excitación de hacer cosas juntos o el tener diferentes niveles de excitación y permitir el aburrimiento. Algo también importante es la expectativa.

Robert Quinn (1977), define tres tipos de proximidad que pueden conducir a un romance en la oficina:

1. Geográfica .- los dos compañeros de trabajo comparten la misma oficina.
2. Por exigencias del trabajo.- se ven obligados a trabajar juntos en tareas como instructores, supervisores, viajes de trabajo, reuniones sociales, etc.

3. Contactos ocasionales.

Pero la proximidad es sólo una variable, existen otras variables también muy fuertes como la sensación de poder y el logro.

Mainiero (1986), menciona cuatro factores que favorecen el amor en el lugar de trabajo:

1. Por la presencia de hombres bondadosos
2. Las presiones que se sienten para cumplir a tiempo con el trabajo producen excitación.
3. El poder es atractivo sexualmente.
4. Por estar con personas con las que se tienen algo en común.

Quinn (1977), propone tres tipos de motivos: motivo de amor, de trabajo y de ego.

- ◆ *Amor.- se describe como el sincero deseo de encontrar una compañía duradera o conyuge.*
- ◆ *Ego.- predomina en aquellas personas quienes ven la relación como un significado de gratificaciones personales, tales como aventuras o experiencias sexuales.*
- ◆ *Trabajo.- un individuo puede entrar en una relación para realzar sus resultados en el empleo. Esto podría incluir seguridad en el empleo o incremento de poder.*

Para Anderson y Hunsaker (1985), la mayor parte de las relaciones en la oficina tienen cuatro motivos:

- ◆ *amor* .- relación sincera en el trabajo, larga o duradera, que puede terminar en casamiento o en algún compromiso definido.
- ◆ *trabajo* .- como un medio de adelantar el cumplimiento de sus objetivos profesionales.
- ◆ *ego* .- como un medio de ganar recompensas personales tales como excitación, satisfacción, aventura y experiencias sexuales.
- ◆ *poder* .- los que buscan una relación romántica como una manera de lograr cierto poder, contactos y proyección dentro de la organización.

1.2.1 Amor

Para hablar sobre el amor no se puede dejar de mencionar la obra de Fromm; "El Arte de Amar", donde concibe el amor como no sólo una relación específica, sino como una actitud peculiar del carácter maduro que se presenta bajo diversas formas: amor fraternal, materno, erótico, amor a sí mismo, amor a Dios.

"Mientras tenemos conscientemente no ser amados, el temor real, aunque habitualmente inconsciente, es el de amar." (Fromm, 1984).

Muchas de las formas de hacerse querer son iguales a las que se utilizan para alcanzar el éxito, (aspirando a encontrar un amor romántico; a tener una experiencia personal del amor que lleve al matrimonio).

El primer paso a dar es tomar conciencia de que el amor es un arte, tal como lo es el vivir. Y para aprender un arte debe dominarse la teoría y la práctica y nada más importante que el dominio de ese arte. (Fromm, 1984).

No obstante el profundo anhelo de amor, casi todo lo demás tiene más importancia que el amor: éxito, prestigio, dinero, poder, se dedica casi toda la energía a describir la forma de alcanzar esos objetivos y muy poco a aprender el arte del amor.

Sin embargo, podemos hacer una mezcla de amor y poder, ya que los dos son infinitos.

Siempre están disponibles para cualquier miembro de un grupo. Son como el aire, es respirado por todos; todos tienen la capacidad; todos pueden elegir, todos tienen una expresión (Wood 1993).

No se aprenderá a amar hasta que no se experimente el propio poder. En tanto se sea capaz de afectar y ser afectado, se será capaz de dar y recibir amor. Lo más importante dentro del amor no es el enamorarse, sino el permanecer enamorado.

Un factor muy importante de la vida contemporánea es la rutina en el trabajo y en el placer. El hombre se convierte en "ocho horas de trabajo", y son entonces las identidades de los hombres que trabajan en los mismos empleos; que tienen idénticas diversiones, que leen los mismos periódicos, que tienen idénticos pensamientos e ideas, las que nos dan las posibilidades de que surja el amor, mas debe tenerse mucho cuidado de no caer en la rutina de la vida.

1.2.2 Poder y Trabajo

Anteriormente se menciono que el poder es otra variable que interviene en las relaciones románticas en el lugar de trabajo, la búsqueda de poder es lo que mueve a la gente dentro de las organizaciones, sin embargo existe abuso del poder para que accedan a los deseos y si son de naturaleza sexual, se puede producir chantaje, engaño y actos ilegales.

Hasta que no se sepa cómo es el poder no se podrá determinar quien lo está empleando con éxito y de qué manera lo hace.

El poder es algo preponderante que algunas personas tienen y otras desean tener. Además el poder se posee en virtud de las posiciones que se ocupan dentro de las jerarquías en cuanto a la estructura de la organización. Existen distribuciones institucionales y jerárquicas del poder y de acuerdo con esto hay algunas mujeres que sin duda ocupan posiciones poderosas y de mucho

prestigio, pero de la manera que son tratadas contradice la noción de que el poder va automáticamente ligado a la posición.

También existen mujeres que ocupan posiciones inferiores y aún así tienen poder institucional, como ejemplo de esto está la secretaria, quien dirige toda la actividad y lleva adelante la empresa, más que el alto ejecutivo. Pero, de vez en cuando, lo tácito se vuelve explícito y entonces se puede observar como responden los hombres a la amenaza.

- Poder Interactivo

Dentro de este sistema, el poder es un artículo enteramente negociable, o mejor dicho, es un producto elaborado que resulta de la negociación, la interacción y sobre todo la manipulación entre sexos donde no hay jerarquía rígida.

Un hombre que tiene relaciones sexuales con una mujer poderosa neutraliza el poder de ésta y lo toma como propio. El poder interactivo es un resultado porque es un logro práctico que tiene lugar dentro de un contexto.

Sociólogos y Psicólogos han investigado mucho sobre lo que es el poder, Richard Emerson en un artículo publicado en la *American Sociological Review* 1962 (en Wise, s. y Stanley, L., 1992) definió el poder como lo contrario de la dependencia: es decir, cuantas más personas dependen de usted para usar los recursos que usted posee, más poder tiene sobre ellas. La falta de poder está en relación directa con la dependencia.

Es importante mencionar que el mal uso del poder arruina las relaciones con los compañeros, ya que estos consideran despreciable ese intercambio (sexo por beneficios): piensan que eso va más allá de los límites de lo apropiado y la justicia. (Mainiero, 1991). Este tipo de situaciones se dá sobretodo cuando se establecen relaciones románticas entre jefes y subordinados. Según el informe de 1988 del Bureau of National Affaire:

"El tipo de romance que se considera más perturbador de la rutina en la oficina y más negativo por sus consecuencias, es el que se produce entre un supervisor y una subordinada..."

Esos romances comportan envidias y sospechas entre los compañeros de trabajo, que pueden disminuir la productividad consciente o inconscientemente a través de boicoteos. También pueden conducir a la acusación de favoritismo cuando los protagonistas no son de la misma jerarquía. Los compañeros de trabajo de la pareja pueden sentir celos, envidia, ira y abandono.

Los resultados de la encuesta de Mainiero (1986) muestran claramente que las relaciones románticas entre personas de niveles jerárquicos diferentes deberían evitarse a todo costa. El 79% de las veces evaluadas en forma negativa.

La dinámica que se da dentro del grupo de compañeros respecto a las relaciones románticas entre jefes y subordinados es muy importante como se ha

podido observar ya que éstas rompen con la estructura de poder en la empresa, pueden ser causa de persecución sexual, falta de autoconfianza, insatisfacción. Una relación de este tipo es la del jefe con la secretaria, sin embargo esta relación no altera la dinámica, ya que la secretaria no tiene poder. Según Betty Lehan Harragan: (En Mainiero, 1991, p.181)

"Todos saben que las relaciones de larga duración entre las secretarias y sus jefes pueden continuar sin repercusiones siempre y cuando la mujer mantenga su posición de subordinada, su papel de felpudo, sin quejas. Esas relaciones sexuales son posibles porque el trabajo de secretaria no tiene ubicación en la escala jerárquica: en la actualidad, es equivalente al de servicio personal. Una secretaria no tiene movilidad hacia arriba, posibilidad de ascenso en la escala jerárquica, y no trabaja en equipo".

¿Por qué los amantes están obligados a protegerse?; el grado de atracción a alguien está en función de lo que se depende de esa persona para satisfacer necesidades y fortalecer los lazos de la relación. El amor, el poder, la vulnerabilidad y la dependencia están ligados.

1.3. Beneficios derivados del romance organizacional

Es así como al establecer una relación romántica en el lugar de trabajo, y controlando la situación, mejora el clima laboral, fortalece la motivación, mejora las relaciones laborales y aumenta la cooperación y el trabajo en equipo.

La mayor parte de los beneficios provienen de las relaciones entre iguales que trabajan en departamentos distintos e independientes entre sí en compañías que no desalientan las relaciones personales en el trabajo.

A continuación se mencionan los beneficios derivados de un romance organizacional:

a. Fortalece el ánimo en el lugar de trabajo

El ver a dos personas que se enamoran y respirar el amor, hace que se sienta mayor energía y entusiasmo. Carolyn Anderson y Philip Hunsaker, 1985:

"El desarrollo de un romance puede hacer que el trabajo sea más placentero porque disminuye el stress y la ansiedad"

El stress se ve reducido por la seguridad de saber que se tienen un compañero al cual se puede recurrir cuando los acontecimientos producen tensión.

Las personas que están enamoradas son más amistosas y felices ya que están satisfaciendo una necesidad muy importante, las relaciones sociales o socialización.

b. Aumenta la motivación en los empleados

Mainiero, (1986) en su encuesta obtiene que en casi la tercera parte de los encuestados la productividad aumento. Quinn, (1977) publicó que el 17% de los hombres y el 15% de la mujeres se volvieron más productivos. Anderson y Hunsaker, 1985 el 21% de las mujeres y el 9% de los hombres. Sin embargo esto

depende de la etapa en la que se encuentre el romance. En las etapas de fantasía y renovación, como ya se dijo la productividad aumenta.

c. Aumenta la creatividad

Al estar enamorado se siente una gran motivación, un aumento de entusiasmo y mayor creatividad. Surge una sinérgia que conduce a la innovación, al ritmo de trabajo cerebral intenso y al valor para aplicar enfoques nuevos y arriesgados a problemas viejos.

d. Suavización de los conflictos de personalidad relacionados con el trabajo

Al nacer un romance se recorre un largo camino, por lo que los participantes tienen efectos importantes en la personalidad. Esto es más fácil de observar por los compañeros que están alrededor, comentan que los enamorados se vuelven más flexibles y es más fácil tratar con ellos.

Quinn, 1977 informa que el 25% de los hombres y el 28% de las mujeres opinaron que las relaciones de trabajo habían mejorado.

e. Mejora el trabajo en equipo

El romance mejora el trabajo en equipo, la comunicación y la colaboración entre departamentos si los integrantes de la pareja trabajan en departamentos

diferentes. Disminuyen las tensiones interdepartamentales y mejora la afluencia del trabajo.

f. Enriquecimiento de las relaciones personales

Al trabajar en el mismo lugar, se comprende más a la pareja, se sabe de las presiones y exigencias del trabajo. La pareja se entiende y conoce mejor.

g. Estabiliza la fuerza laboral

Algunas veces a las empresas les conviene contratar a los matrimonios aunque su interés sea nada más por uno de los miembros, y para la pareja es también mejor, como se menciona en el punto anterior: trabajar juntos.

Las organizaciones siempre buscarán los aspectos positivos de un romance para fortalecer la misma organización.

Mary Cunningham, (en Mainiero, 1991, p. 99)

"Los problemas que pueden producirse en una organización debido a las relaciones románticas deben admitirse. Pero pueden resolverse con un poco de creatividad o ingenio. Y es posible equilibrar lo bueno con lo malo mientras la pareja tenga en cuenta ciertas cosas, como dejar de funcionar como marido y mujer en cuanto entran a la empresa".

Los beneficios incluyen tanto a la empresa, como a lo personal de cada uno. Se enriquece tanto la relación personal, como la empresa.

A pesar de lo expuesto anteriormente y darse cuenta de que cuando se establece una relación romántica dentro de la organización, se pueden obtener varios beneficios, también se pueden encontrar riesgos.

1.4 Riesgos

Los riesgos ocurren cuando se establecen relaciones románticas entre compañeros de diferentes niveles jerárquicos, alguno de los participantes es casado o la misma relación no está bien llevada por parte de los participantes.

Sin embargo no sólo la pareja se expone a los problemas, al hablar de que los romances son dentro de una organización: grupo formal y dentro de ésta existen los grupos informales donde se dan las relaciones románticas entre dos de los miembros del grupo. Por tal motivo los riesgos también recaen en el grupo, los colegas y la organización, y esto puede ser innecesario si se evitan los riesgos al establecer una relación romántica:

a. Como amenaza a la proyección profesional

Depende de la manera en que se establezca la relación, si es una aventura o sólo la satisfacción de un capricho seguro que se darán rumores: sobretodo si se rompe la política de la empresa.

b. Arruina las relaciones personales

Existe un gran temor a enfrentarse a la ruptura, probablemente no por la pareja en sí, sino por la carrera dentro de la empresa.

La ruptura es dolorosa especialmente dentro de la oficina ya que se tienen que seguir viendo al ex-amante, y eso será el recuerdo constante de un fracaso.

c. Produce confusión en el compañero de trabajo

Los compañeros de trabajo forman parte de la relación romántica, tanto como la pareja, por lo que algunas veces no saben como tratar a los miembros, como individuos independientes o como equipo.

d. Disminuye la calidad del rendimiento en el trabajo

Así como mejora el trabajo, también disminuye según la etapa en que se encuentre la relación. En la encuesta de Quinn, el 14% de los hombres y el 17% de las mujeres confesaron haber disminuido la calidad del trabajo como consecuencia de un romance. Anderson y Hunsaker, el 24% de las mujeres y el 14% de los hombres opinaron que el romance había rebajado la calidad del trabajo. Mucho se debe a la falta de calidad profesional.

e. Puede conducir a la inseguridad y pérdida de objetividad

Algunas veces los sentimientos nublan las opiniones profesionales perdiendo la objetividad, y eso puede destruir la autoestima y la autovaloración conduciendo a la inseguridad.

Debido a las normas de la empresa y a los chismes que rodean al romance se va minando la eficiencia y la actitud profesional.

f. Genera rivalidad y conflicto

En el punto e. sobre los beneficios -se hablaba de que mejora las relaciones interdepartamentales, pero si no existe una buena relación entre los diferentes departamentos en los que se encuentran los miembros de la pareja, esta se verá reflejada en la actitud de la pareja.

El peor tipo de conflicto que experimenta la pareja es la rivalidad profesional, la competencia directa por los ascensos, el sueldo, cuál de los dos es más querido por los compañeros, y quien recibe más atención por parte del jefe.

Desde hace tiempo, el trabajo de la mujer fuera del hogar viene siendo objeto de apasionadas polémicas ideológicas.

El caso de la mujer que gana más que su marido requiere adaptaciones, por parte de ambos, para que no se convierta en una amenaza de la estabilidad de la pareja.

Por lo general la reacción del hombre es de enojo, envidia y frustración. Sin embargo la mujer debe estar muy consciente de tratar de comprender los

sentimientos de su pareja, mantener una posición de absoluta igualdad. Así también el hombre debe apoyar los éxitos de su pareja mostrándose cariñoso, brindándole apoyo y protección.

Nada destruye con tanta rapidez una relación como el esfuerzo de un miembro de la pareja por sabotear los triunfos del otro. Y esto es válido para ambos sexos.

1. 5 Cultura corporativa

La cultura corporativa es la suma de las actitudes, creencias, valores, filosofías, normas y comportamientos que se desarrollan en el conjunto de empleados de una corporación. Es la personalidad propia de la empresa. Pueden ser creativas e innovadoras o tradicionalistas, reaccionarias y conservadoras.

Las culturas conservadoras, han elaborado políticas informales para desalentar las relaciones entre casados o no casados. En algunos casos si esto sucede uno de los miembros de la pareja debe irse de la empresa.

Otra política no permite el empleo de familiares, definiendo como familiares, al cónyuge, hijos, hijas y todas las personas dependientes.

Las culturas orientadas a la acción, innovadoras, que apoyan abiertamente o por lo menos no desalientan los romances organizacionales, no tienen una política centrada en este tipo de situaciones.

Las prácticas informales, en ausencia de reglas o políticas escritas, pueden ser peligrosas, puede dañarse y perjudicarse a los empleados y a la misma organización.

Las aventuras extramaritales tienen un potencial de perturbación. Existen aspectos morales, éticos y legales en juego en su desarrollo y pueden provocar transtornos en el clima laboral de la empresa.

Hablar sobre una aventura amorosa, como tal, puede estar en contra del derecho a la intimidad del empleado. Pero si el rendimiento decrece, es correcto hablar de este problema.

Los descubrimientos de Quinn (1977), Anderson y Hunsaker (1985) y Dillard y Broetzmann (1989), indican que el romance organizacional está asociado con cambios positivos y negativos en el desarrollo del trabajo de los participantes, existiendo más cambios positivos que negativos. Estos cambios son, en parte, debido a los motivos que los participantes traen a la relación.

La intervención organizacional puede ser una política inapropiada, un empresario deberá entrar en acción después de considerar cuatro puntos:

1. Si la relación es entre personas de distinta jerarquía (jefe subordinada)

2. Si se trata de una aventura extramarital
3. Si las relación podría producir conflictos de intereses
4. Cuando resulte afectado el rendimiento del trabajo.

Tomando esto parece claro que la respuesta directiva a una relación requiere reglas complejas de decisión y sensibilidad al caso individual

Políticas corporativas

1. Reconocer que el romance es un producto natural posible de las relaciones de trabajo.
2. Distinguir el romance del nepotismo y de la persecución.
3. Dejar sentado que el rendimiento es el primer factor que impulsaría a la dirección a tomar medidas punitivas.
4. Especificar las situaciones que podrían perturbar el lugar de trabajo, como un romance entre jefe y subordinada en relación directa, conflicto de intereses.
5. Identificar los pasos que la dirección debería dar para controlar y estudiar las relaciones románticas en cada circunstancia.

La tendencia a la atracción sexual en el lugar de trabajo es demasiado fuerte, e ignorar la situación no es una solución efectiva. Cada gerente debe diagnosticar para encontrar la mejor solución en beneficio de la empresa, la pareja y los compañeros de trabajo.

CAPITULO II

TEORIA TRIANGULAR SOBRE EL AMOR

Robert Sternberg, profesor de Psicología en la Universidad de Yale, ha pasado muchos años de su vida estudiando el amor hasta poder establecer una "escala" para su medida. Considera así su propia concepción "triangular" del amor como la interacción de tres componentes -intimidad, pasión y compromiso-.

Las investigaciones llevadas a cabo por Sternberg (1990) se realizaron principalmente en New Haven, con adultos que diferían en edad, entorno y experiencias. Pero no solo se basó en ellas para llegar a su teoría triangular sobre el amor, sino también en estudios de varios investigadores como: Lott (1964), Clore y Byrne (1974) con las Teorías del Refuerzo, Freud, Reik (1944), Maslow (1954), Fromm (1989), Tennov (1979), con las Teorías Clínicas; Bowlby (1973), Shaver y Hanzen (1987) con la Teoría del Apego.

La Ciencia no nos ayudará a comprender la evolución del amor a través de la historia de la civilización, no nos permitirá experimentar a través de los demás los misterios y tribulaciones del amor, y así aprender acerca del amor. Tampoco nos iluminará en lo referente a las propiedades metafísicas del amor o a las cuestiones éticas que lo rodean. Y la ciencia no nos proveerá de primeras aproximaciones al amor: ese es el papel de la experiencia vital. Pero la ciencia puede ayudarnos a comprender tanto las bases psicológicas como las dimensiones del amor, y el por qué amamos de la manera en que lo hacemos.

Diane Vaughan, (en Sternberg, 1990) socióloga, el énfasis en su investigación, está situado en cómo afectan las insituciones sociales a la conducta individual y

colectiva, y en cómo dicha conducta afecta a las instituciones, este es un ejemplo de la forma en que la sociología y la psicología pueden complementarse ocupándose de distintos aspectos de los mismos fenómenos.

Así es como la Biología estudia la conducta sexual y los mecanismos que la producen.

Todos estos diferentes tipos de investigación científica contribuyen individualmente a la comprensión del amor.

De esta manera es como Sternberg (1990) propone que el amor puede ser entendido como un triángulo dentro del cual cada vértice representa uno de estos tres componentes: intimidad (el vértice superior), pasión (el vértice izquierdo) y decisión/compromiso (el vértice derecho).

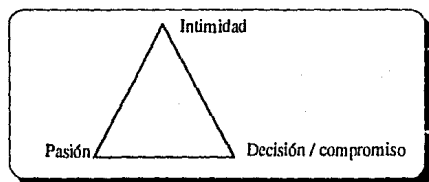


Fig.2.1 El triángulo del amor. La asignación de los componentes a los vértices es esencialmente arbitraria. (Fuente: Sternberg, R. "El Triángulo del Amor"; 1990 p36).

2.1 Componentes del amor

Intimidad.-

Se refiere a aquellos sentimientos dentro de una relación que promueven el acercamiento, el vínculo y la conexión. La intimidad incluye al menos diez elementos:

1. Reconocer que el romance es un producto natural posible de las relaciones de trabajo.
2. Deseo de promover el bienestar de la persona amada, con la expectativa de que el otro actúe de igual forma cuando llegue el momento.
3. Sentimientos de felicidad junto a la persona amada, los buenos tiempos compartidos inundarán la relación y la mejorarán.
4. Gran respeto por el ser amado. Aunque el amante puede reconocer defectos en su pareja, esto no disminuye la alta estima que tiene.
5. Capacidad de contar con la persona amada en momentos de necesidad.
6. Entendimiento mutuo con la persona amada, la pareja conoce sus puntos fuertes y débiles.
7. Entrega de uno mismo y de sus posesiones a la persona amada, se comparten ellos mismos.
8. Recepción de apoyo emocional por parte de la persona amada.
9. Comunicación íntima con la persona amada, capacidad de comunicarse profunda y honestamente compartiendo los sentimientos más íntimos.

10. Valoración de la persona amada, importancia de su pareja en el esquema de su vida.

Para Harold Kelley y sus colegas (1983), la intimidad resulta de las interconexiones fuertes, frecuentes y diversas entre las personas. Lillian Rubin (1985), enumera cualidades de la amistad algunas de las que Sternberg (1990) considera claves de la intimidad: confianza, honestidad, respeto, compromiso, seguridad, generosidad, lealtad, reciprocidad, consistencia, comprensión y aceptación.

El incesante balanceo del péndulo de la intimidad aporta gran parte del estímulo que mantiene vivas muchas relaciones.

Pasión.-

El componente pasional del amor incluye aquello a lo que Elaine Harfield y William Walster (1981), llaman "estado de intenso deseo de unión con el otro". Es en gran medida la expresión de deseos y necesidades, tales como, autoestima, entrega, pertenencia, sumisión, y satisfacción sexual. La satisfacción sexual por ejemplo suele ser una fuerte necesidad de las relaciones románticas, pero no en las filiales.

En el amor, la pasión tiende a interactuar fuertemente con la intimidad, y ambas suelen alimentarse entre sí. La pasión puede haber acercado a los miembros de la relación en el primer momento, pero la intimidad ayuda a mantener la proximidad dentro de la relación. Dependiendo el tipo de relación que se establezca será como actúen la intimidad y la pasión, ya que a veces pueden oponerse. Por ejemplo, en una relación con una prostituta, un hombre

puede buscar la satisfacción pasional, minimizando intencionalmente la intimidad.

Decisión y Compromiso.-

Consiste en dos aspectos, uno a corto plazo y uno a largo plazo. El aspecto a corto plazo es la decisión de amar a otra persona, mientras que el de largo plazo es el compromiso por mantener ese amor. No necesariamente tienen lugar simultáneamente. La decisión de amar no implica necesariamente un compromiso por ese amor.

El componente decisión/compromiso del amor interactúa con la intimidad y con la pasión. La relación íntima o el despertar pasional pueden surgir del compromiso, como en ciertos matrimonios concertados o en relaciones en las que no podemos elegir a la otra persona. Por ejemplo, los padres, hijos, tías o primos. En estas relaciones, podemos ver que, cualquiera que sea el grado de intimidad o de pasión que experimentemos, éste resulta de nuestro compromiso consciente con la relación, más que en sentido inverso.

Harold Kelley (en Sternberg, 1990), opina que el amor y el compromiso están entrelazados, pero uno puede existir sin el otro. El compromiso es el grado según el cual una persona está dispuesta a acoplarse a algo o a alguien y hacerse cargo de esto o de esta relación hasta el final.

Uno de los problemas de las relaciones contemporáneas es que ambos miembros de una pareja pueden tener distintos conceptos sobre lo que significa hasta el final de la relación, uno puede considerar como final el punto en el que la relación ya no funciona, mientras que el otro puede considerar el final como el fin de la vida de uno de los miembros de la pareja.

Los componentes del amor tienen diferentes propiedades. Por ejemplo, la intimidad y el compromiso tienden a ser relativamente estables en relaciones próximas, mientras que la pasión tiende a ser relativamente inestable y puede fluctuar en forma imprevisible.

En suma, los tres componentes del amor tienen propiedades algo diferentes, que tienden a reflejar algunas de las maneras en que funcionan dentro de las experiencias amorosas, ya que están presentes en diversas relaciones estrechas.

2.2 Formas de Amor

Así es como tomando como base estos tres componentes, la teoría triangular propone diversas formas de amor. Tabla 2.1

Taxonomía de los tipos de amor

Tipo de amor	Intimidad	Pasión	Decisión / Compromiso
No-amor	-	-	-
Cariño	+	-	-
Amor apasionado	-	+	-
Amor vacío	-	-	+
Amor romántico	+	+	-
Amor-compañerismo	+	-	+
Amor fatuo	-	+	+
Amor consumado	+	+	+

Nota: + = componente presente; - = componente ausente. Estos tipos de amor representan casos idealizados basados en la teoría triangular. La mayor parte de las relaciones amorosas estarían dentro de categorías intermedias,

debido a que los componentes del amor se presentan en grados variables, en vez de estar simplemente presentes o ausentes (fuente: Sternberg, R. "El Triángulo del Amor"; 1990 p 47)

◆*No-amor*.- se refiere simplemente a la ausencia de los tres componentes del amor. Característico en las relaciones personales causales.

◆*Cariño*.- este surge cuando sólo experimentamos el componente de intimidad del amor. Sentimiento de proximidad, unión, calidez hacia el otro sin sentimientos de intensa pasión o de compromiso de larga duración. Como las amistades.

◆*Amor apasionado*.- lo que se conoce como amor a primera vista, resulta de la experiencia del despertar pasional, pero así como se despierta, puede apagarse. Generalmente se manifiesta con síntomas físicos, taquicardia e incluso palpitaciones, aumento de secreciones hormonales y erección de los genitales (pene o clítoris).

◆*Amor vacío*.- es el amor que suele verse en relaciones inertes que han durado años pero que han perdido su inicial compromiso mutuo y atracción física. En nuestra sociedad el amor vacío se considera como el estado final de una relación de larga duración, sin embargo, en otras sociedades este tipo de amor puede ser el primer estadio de una relación de larga duración. Como en las que los matrimonios se conciertan.

◆*Amor romántico*.- es la combinación de la intimidad y la pasión. Es en esencia cariño con un elemento agregado: la atracción física. El hombre y la

mujer no sólo son atraídos físicamente, sino también están unidos emocionalmente.

♦ *Amor-compañerismo.- se trata esencialmente de una amistad comprometida, de larga duración, del tipo que se ve frecuentemente en los matrimonios en los que la atracción física ha disminuido.*

♦ *Amor falso.- resulta de la combinación de pasión y decisión/compromiso sin intimidad. Es el tipo de amor que se suele asociar con Hollywood.*

♦ *Amor consumado.- resulta de la combinación de los tres componentes en igual proporción. Este es el tipo de amor por el que constantemente se lucha en las relaciones amorosas. Lograr el amor consumado no es garantía de que este durará, como otras cosas de valor, debe ser cuidadosamente preservado.*

Existe una gran complejidad del amor en las relaciones íntimas por lo que la forma del triángulo varía dependiendo el tipo de amor. La geometría del amor depende de dos factores: cantidad de amor y equilibrio del amor.

En cuanto a la cantidad de amor el triángulo puede ser más pequeño o más grande. Modificando el área y la forma del triángulo del amor, se puede representar una gran variedad de relaciones y, particularmente, el curso de una relación a través del tiempo.

El triángulo es por supuesto una forma burda de la representación del amor dentro de una relación, ya que se necesita mucho más que amor para que una relación funcione. Por ejemplo, factores tales como seguridad financiera, puntos de vista sobre como educar a los niños y compromiso paterno pueden contribuir a construir o destruir una relación.

2.3 Triángulos del Amor

Otra cosa es que el amor no significa solamente un triángulo, sino más bien, un gran número de triángulos: reales contra los ideales, los autopercebidos contra los percibidos por los demás, y los sentimientos contra las acciones.

2.3.1 *Triángulos reales contra ideales*

Las expectativas del potencial de una relación pueden estar basadas o no en la realidad. En la figura 2.2 se observan cuatro de las posibles relaciones entre los triángulos reales y los ideales.

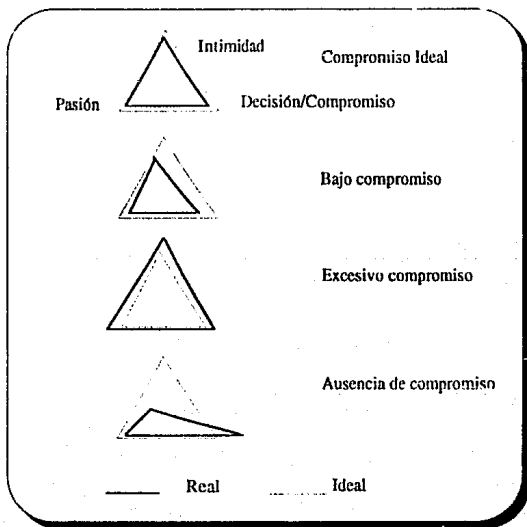


Fig. 2.2 Relaciones entre los niveles reales e ideales de compromiso.

(fuente: Sternberg, R.; "El Triángulo del Amor"; 1990 p 66)

La primera figura muestra los dos triángulos como coincidentes, la relación real corresponde en forma perfecta al ideal de esa relación. La segunda figura muestra un bajo nivel de compromiso en la parte real. La tercera figura muestra un alto nivel de compromiso; los niveles de los tres componentes son más altos de lo que se quisiera. El cuarto triángulo muestra ausencia de compromiso: la intimidad y la pasión son menores de lo que idealmente se desearía, pero el nivel de decisión/compromiso es mayor que el deseado.

Esta teoría sugiere que las áreas superpuestas entre los triángulos reales y los ideales están asociadas con la satisfacción en las relaciones íntimas, mientras que las áreas no superpuestas entre los dos triángulos están asociadas con la insatisfacción.

2.3.2 Triángulos de auto-percepción contra exo-percepción

La figura 2.3 muestra los triángulos de la auto-percepción (forma en que uno percibe las cosas) y la exo-percepción (forma en que la pareja percibe las cosas) en una relación amorosa, es decir, el otro miembro de la relación no puede percibir el nivel de los tres

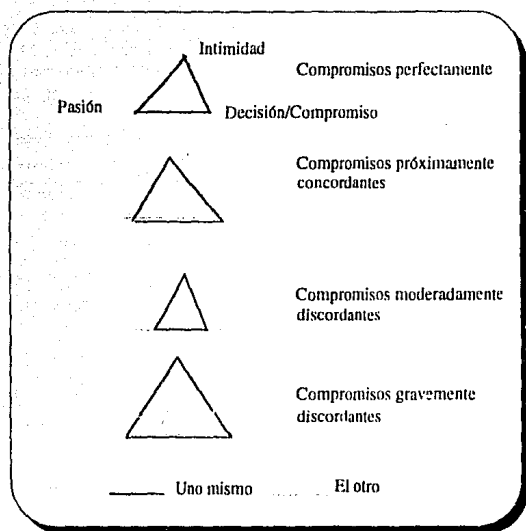


Fig. 2.3 Relaciones entre el grado de compromiso de dos individuos en una relación.

(fuente: Sternberg, R.; "El Triángulo del Amor"; 1990 p 67)

2.3.3 Triángulos de sentimientos contra triángulos de acciones

En lo referente a los triángulos de sentimientos contra las acciones, se puede decir que una fuente muy poderosa es la incapacidad de expresar plenamente el amor mediante las actitudes. Otra fuente de discrepancia es que ciertos actos realizados por una persona para demostrar amor pueden no ser percibidos por

la otra como tales. Esto puede deberse a una educación diferente, un entorno cultural o religioso también diferentes.

Cada uno de los tres componentes del amor se expresa a través de acciones particulares.

Por ejemplo, la intimidad la podemos expresar promoviendo el bienestar del otro, compartiendo nuestras posesiones, nuestro tiempo y nuestro ser.

La pasión incluye el besarse, abrazarse, contemplarse, tocarse y hacer el amor. Algunas formas de expresar la decisión/compromiso incluyen el jurarse fidelidad, mantener una relación en tiempos difíciles y el matrimonio.

Las acciones son importantes en una relación, ya que pueden afectar el nivel de los tres componentes. Así también las acciones conducen a otras acciones, en otras palabras el expresar el amor a través de la acción puede conducir a expresiones de amor. El modo en que actuemos suele influir en lo que el otro piensa y siente por nosotros.

2.4 Aplicación de la Teoría Triangular

Por medio de esta teoría triangular se pueden explicar más características de las relaciones amorosas.

El amor podría ser una parte de la atracción, podemos sentirnos atraídos por alguien a quien no amamos; pero si amamos a alguien, es muy probable que nos hayamos sentido atraídos.

La atracción interpersonal ha sido considerada por mucho tiempo en un campo de la psicología, y el estudio del amor, tan solo una gota dentro de esta gran laguna.

En un primer encuentro, el atractivo físico es casi todo lo necesario para la satisfacción, ya que el componente pasional se encuentra manifiesto antes que los otros; actuando como una adicción y formando una dependencia que adquiere tanto propiedades psicológicas, como fisiológicas. Cuando se es rechazado por un amante, las reacciones son de los dos tipos, incluyendo síntomas tales como irritabilidad, pérdida del apetito, depresión, e incapacidad de concentración.

Algo de lo más común en la vida cotidiana, es que la gente desea lo que no puede lograr; aplicandolo a las relaciones, uno se siente atraído por el hombre o la mujer que es "difícil de conseguir". Elaine Harfield (en Sternberg, 1990), descubrió que las personas tienden a sentirse atraídas no hacia aquellas que son difíciles de conseguir, en general, sino hacia las que son difíciles de conseguir para los demás pero relativamente fáciles de lograr para ellos mismos, es decir, sentirse ganadores y únicos, y cuando sienten que pierden su libertad y no pueden comprometerse terminan la relación.

La dificultad intensifica la pasión y generalmente conduce a renovados intentos de conseguir el objetivo.

Las personas semejantes se atraen. Esto es uno de los hallazgos más comunes en la literatura de las relaciones interpersonales, y dentro de la teoría triángular, un alto grado de semejanza en cada uno de los tres componentes del amor conducirá a la formación de triángulos de áreas superpuestas teniendo la pareja más probabilidades de ser feliz.

Algo de lo primero que se manifiesta respecto a las semejanzas son las actividades preferidas por cada miembro de la pareja, detectando las que comparten. Posteriormente la pareja comienza a hablar sobre las creencias y los

valores básicos, religión, hijos, monogamia, posesiones compartidas, dinero, etc., lo que puede no manifestarse es el grado de importancia de cada una de estas creencias y valores para cada miembro de la pareja.

Por último se habla de las semejanzas o diferencias acerca de las suposiciones tácitas de cómo debiera ser el mundo y las relaciones, temas de los que casi nunca se habla. Por ejemplo, un hombre y una mujer pueden creer que es bueno que la mujer trabaje, pero cuando llega el primer hijo, las cosas ya no son iguales, o cuánto debe sacrificar cada miembro de la pareja por una profesión.

Un hallazgo frecuente, es que es difícil mantener el amor romántico durante un largo período, motivado por el rápido ascenso y el rápido descenso del componente pasional en las relaciones íntimas. Sin embargo, el grado de declive de la pasión dependerá de las intensidades relativas de las fuerzas positivas y negativas dentro del proceso de motivación según los individuos implicados. Por ejemplo, la necesidad general de satisfacción sexual de una persona puede mantenerse al margen de la necesidad de gratificación sexual con una persona en particular.

En general, las relaciones atraviesan diferentes etapas en función del curso de los tres componentes a través del tiempo.

El peor enemigo del componente de intimidad del amor es el estancamiento, es necesario en toda relación introducir algunos elementos de cambio y variación para mantener la relación viva y en constante crecimiento.

Referente al componente pasional del amor, se dice que es el más difícil de sostener porque es el que está menos sujeto al control consciente y más sujeto a un rápido deterioro. Tal vez el mejor modo de dar relevancia al componente

pasional del amor es, analizando las necesidades que la relación satisface, las que no satisface y tratar de desarrollar la relación con el fin de satisfacerlas.

El componente decisión/compromiso del amor, es el más sujeto al control consciente de la importancia de la relación y la felicidad que se obtuvo a través de ella. El hacer estas cosas implica trabajar sobre los componentes de intimidad y pasión, a través de la acción.

La teoría triangular no tan solo explica en forma correcta y completa los muchos aspectos fundamentales dentro de la relación entre hombres y mujeres. También refuta muchas de las nociones sobre el amor que la gente ha aceptado durante mucho tiempo como "obvio".

Cada una de las siguientes afirmaciones (Sternberg, 1990) es tanto obvia como errónea. A continuación se considerará cada una de estas afirmaciones a la luz del estudio científico del amor y especialmente de la teoría triangular del amor.

1. Dos de los mejores índices de cuán feliz es usted en una relación son lo que usted siente por su compañero y lo que su compañero siente por usted.

Lo que se siente por el compañero no es un índice particularmente exacto de la felicidad de la relación. Se puede amar a alguien, pero el ideal de lo que se esperaba puede ser tan alto que nunca se esté satisfecho. El mejor índice es la diferencia entre lo que usted percibe que su compañero siente por usted y lo que usted desearía que su compañero sintiera por usted.

2. Una forma de predecir cómo les irá a la pareja en el matrimonio es ver cómo marchan las cosas si previamente viven juntos.

Según la teoría de la reactancia de Jack Brehm (1985), se tiende a reaccionar ante la amenaza de la propia libertad de elección, y el matrimonio es una

amenaza a esta libertad. Cuando una pareja convive fuera de los vínculos del matrimonio, cada uno de sus miembros es libre de dejar al otro en cualquier momento.

Las parejas que conviven antes del matrimonio generalmente tienden a ser más reacias a comprometerse.

3. La manera de tratar a un compañero que tiene una baja autoestima es fortaleciendo su ego.

Casi todos preferimos a la gente que está de acuerdo con nosotros a la gente que no lo está. Un hombre que no se siente valioso tiende a sentirse gratificado y atraído por la mujer que lo trate de manera denigrante.

La mejor manera de acercarse a este tipo de personas con baja autoestima es encontrando la forma de que tomen conciencia de sus aptitudes para determinadas tareas, de manera tal que no puedan evitar sentirse halagados.

4. Hoy en día, la religión es mucho menos importante para el éxito de un matrimonio de lo que solía ser anteriormente, como lo evidencia el número creciente de matrimonios entre personas de distintas religiones.

La religión sigue siendo importante: en un principio las parejas creen que no lo es, pero cuando tienen hijos, empiezan a preocuparse por la educación religiosa. Dentro de la relación, la religión adquiere más importancia con el tiempo, por lo que este aspecto debe de discutirse para tener éxito.

5. Una forma de averiguar cuán cariñosa es una persona es observar cuán cariñosa es su familia.

Susan Grajek y Sternberg (1984), observaron que la proximidad familiar sólo constituye un principio trivial del amor, dentro de una relación sentimental con un compañero adulto.

6. La pasión y el sexo son más importantes en los comienzos de una relación.

A medida que se establece la costumbre en una relación pasional, la capacidad de la pareja para mantener encendida la llama de la pasión y de tener una vida sexual interesante es más importante.

7. La "química" es el elemento más impredecible dentro de una relación.

Por lo general se tiende a apasionarse por personas que llenan ciertas necesidades, tales como las de dominio, sumisión, apego o aprobación.

8. La clave para una mejor comunicación estriba en que ambos lleguen a conocerse mejor.

A medida que se llega a conocer más al compañero, la comunicación puede volverse más difícil.

2.4.1. Reglas para una relación con éxito

A. Las personas que tienen éxito en su relación no consideran ésta como incondicional. La relación necesita ser constantemente renovada y alimentada.

A veces, la tendencia de las parejas casadas a poner énfasis en todo menos en la relación no es intencionada. Las gratificaciones y los castigos del trabajo suelen ser tangibles y las de una relación no son tan obvias.

B. La relación es prioridad. Durante la etapa de noviazgo, las personas consideran su relación como lo más importante, ya que existe algo concreto que desean: el amor, y posiblemente el compromiso, sin embargo esto se va perdiendo poniendo así en peligro la relación.

C. Las personas que tienen éxito en su relación intentan activamente colmar las necesidades de cada uno, se comprenden y preocupan por el otro, expresando sus sentimientos. No espere que se lo digan, hágalo.

D. Las personas que tienen éxito en sus relaciones saben cuándo deben y cuándo no deben cambiar de respuesta a los deseos del otro. Sólo mediante la flexibilidad serán capaces los miembros de una relación de afrontar el desafío del crecimiento que requiere cada cambio en la naturaleza de la relación.

E. Las personas que tienen éxito en sus relaciones se valoran.

F. Las personas que tienen éxito en sus relaciones aman al otro, y no la imagen idealizada del otro. Los compañeros se aman por lo que son, no por lo que desean que cada uno sea.

G. Las personas que tienen éxito en sus relaciones toleran las cosas que no pueden cambiar. Algunas cosas se pueden cambiar, lo importante es tener la inteligencia de reconocer cuál es cuál.

H. Las personas que tienen éxito en sus relaciones son sinceras entre sí. Admiten sus errores.

I. Las personas que tienen éxito en sus relaciones pasan buenos momentos juntos, y crecen a partir de los momentos malos. No esperan los buenos momentos, los crean.

J. Las personas que tienen éxito en sus relaciones tratan al otro como desearían que el otro les tratase a ellos.

2.4.2. Problemas en las relaciones amorosas

Estudiando el triángulo del amor se encontraron doce problemas comunes en las relaciones amorosas:

A. Estoy aburrido de mi relación.

El aburrimiento suele aparecer cuando la pasión se debilita a causa de la costumbre. Se necesita de una novedad, haga una lista de cosas que podría hacer con su compañero y otra lista de cosas que le gustaría que hiciera su compañero, pero lo más importante es llevarlas a cabo.

B. Nos peleamos mucho.

Pelearse puede ser un hábito, y un hábito nocivo. Tome conciencia de qué es lo que está detrás de cada pelea y discuta los motivos, ya que al pelear se están sacrificando las posibilidades de crecimiento.

C. Mi compañero no me comprende.

Póngase de acuerdo en que cada uno de ustedes tomará un aspecto de sí mismo que siente que su compañero no comprende, y tómese su tiempo para explicar

detalladamente ese aspecto. En este pacto es necesario que lo que cada miembro diga será respetado por el otro y no tomado en contra.

D. Mi compañero y yo no tenemos buena comunicación.

La intimidad es el componente principal del amor, y es difícil de lograr si no existe una buena comunicación.

E. Me siento atraído hacia otras personas; o mi compañero parece sentirse atraído hacia otras personas.

Esto ocurre especialmente cuando se debilita la pasión o cuando el compromiso con su relación está demorándose. Por no ser competente haciendo el amor.

F. Simplemente no puedo comprometerme en esta relación

Si alguno de los miembros de la pareja necesita mayor grado de compromiso, entonces realmente existe un desequilibrio tanto en el compromiso como en el poder.

G. Ya no tenemos nada en común .

La intimidad suele disminuir a medida que las personas crecen y se dan cuenta que se están alejando en lugar de acercarse. Las cosas que tenían en común se han sumergido. Revívalas.

H. Mi compañero es demasiado exigente conmigo

Ante la percepción de un grado de exigencia demasiado alto, se suele reaccionar evitando la intimidad, ciertamente solemos desear ciertas cosas, debido a que no podemos tenerlas.

I. No me gusta estar con mi compañero.

Un motivo frecuente de discordia entre los miembros de una pareja es el sentimiento de uno de ellos de que no pasan suficiente tiempo juntos. Si el sentimiento es mutuo, lo único que hay que hacer es tratar de hacer un tiempo.

J. Las ideas de mi compañero no me gustan, o son contrarias a las mías.

Conflictos respecto a los valores, ya que estos no son fáciles de modificar. Es mejor aceptar que se está en desacuerdo, y tratar de elaborar estrategias que completan en parte las ideas. Lo más probable es que ninguno de los dos se sienta muy feliz.

K. Tenemos ideas muy diferentes de lo que es el amor.

Lo importante no son las diferencias, sino lo que implican estas diferencias en la práctica.

Es posible que la expresión del amor difiera en las actitudes.

L. Mi compañero no me apoya.

Suele formarse una relación con el fin de obtener el apoyo que no se podría obtener de ninguna otra manera. Las relaciones mejoran pidiendo lo que el otro puede ofrecer, tomando lo mejor que cada uno tiene para dar.

2.5 Escala

La escala triangular del amor tiene dos aplicaciones prácticas: diagnóstico y terapia. Para la primera Sternberg (1986) desarrolló una escala para medir los tres componentes, que le permite a la pareja adquirir una noción de que lugar

ocupa cada uno de los miembros dentro de la relación amorosa. La escala puede, señalar las diferencias específicas entre las formas de amor de ambos miembros de una pareja. La aplicación terapéutica, es que ayuda a señalar, las áreas en las que es necesario el cambio y sugiere los modos de acción que podrían hacerlo efectivo.

Al ser esta uno de los instrumentos a utilizar en esta investigación, se describirá con mayor amplitud en el capítulo V, el cual trata sobre la metodología.

CAPITULO III

TEORIAS DE LAS EMOCIONES

Se comenzará este capítulo mencionando a J. B. Watson (1929), quien describe la emoción como un modelo de reacciones hereditarias envolviendo profundos cambios de mecanismos corporales, particularmente del sistema glandular y visceral.

En su trabajo con niños observó que existen tres grupos fundamentales de reacciones emocionales: miedo, rabia y amor. Donde sugiere que el miedo es causado por: el repentino alejamiento de quien cuida al infante, fuertes ruidos o repentinos estímulos cuando el infante se acaba de dormir o despertar.

El miedo se manifiesta por medio del llanto, cerrando los ojos, suspirando o agarrándose de alguien.

En el caso de la rabia, esta es causada por impedimentos a los movimientos de los infantes, y se manifiesta por medio del llanto, gritos y el cuerpo tiezo.

Finalmente se habla del amor el cual es causado por suaves manipulaciones particularmente en las zonas erógenas del cuerpo, respondiendo con sonrisas, gimiendo y/o haciendo arrumacos.

James (en Plutchik, 1987), sugiere que cada experiencia subjetiva de emoción se basa en los sentimientos de nuestros propios estados corporales; y puesto que todos reconocemos las diferencias entre las emociones, esto debe ser causa de los distintos patrones de estimulación.

Singer (en Plutchik, 1987), lo identifica como un estado emocional en términos del ambiente, en la interpretación de la situación en la que se encuentra. Siendo importante este estudio por atraer la atención a los factores cognoscitivos (es decir la interpretación de la persona misma).

Sanley-Jones (en Strongman, 1979), distingue al amor y el odio como las dos emociones primarias. Las cuales tienen sus raíces fisiológicas en la sensualidad y la rabia, estas pueden ser usadas para describir las reacciones emocionales en los animales descerebrados.

La rabia la define como una respuesta fisiológica de los animales descerebrados, o en los hombres en la soledad de su propia compañía. Es caracterizada por la ceguera, inmediatas expresiones corporales, musculares y cardiovasculares, y un componente de odio. Si la rabia viene directamente de afuera es agresión.

La sensualidad es el resultado de un estado en el cual los animales se ponen rígidos. En el hombre esto está controlado.

La culpa es expresada por la ruborización. Cuando se siente culpa surge la sensualidad (parasimpática), y esta es bloqueada por el miedo (simpático).

Es bien sabido que la principal determinación de la conducta humana es la emoción, y que cuando las emociones y el intelecto están en competencia para controlar la voluntad, usualmente ganan las emociones. (Strongman, 1979).

Mandler (en Plutchik, 1987), propuso en su libro "Mente y Emoción" la teoría de cognición-estimulación semejante en muchos aspectos a las opiniones de Schachter, quien habla de un concepto psicológico en vez de fisiológico, como término explicativo básico. Para Mandler la hipótesis principal es que la excitación autónoma "es una señal a la organización mental de que se requiere atención, estado de alerta y escudriñamiento del ambiente", o como el resultado de un análisis de significado.

Los puntos de vista de Mandler son útiles para dirigir nuestra atención al papel que las cogniciones en las emociones.

Richard Lazarus (en Plutchik, 1987), rechaza con fuerza la noción de que las emociones son motivaciones. La alternativa que presenta es la emoción como respuesta, por medio de la adaptación a los peligros inherentes en todo ambiente.

Define la emoción como un trastorno complejo que incluye tres componentes principales: afecto subjetivo, cambios fisiológicos relacionados con formas especie/específicas de movilización para acción de adaptación, y de impulso de acción que tienen cualidades tanto instrumentales como expresivas.

No hay una medición que por sí sola describa de modo completamente adecuado una emoción.

Joseph De Rivera (en Plutchik, 1987), dió un enfoque fenomenológico a las emociones, enfatizando el aspecto del sentimiento subjetivo de las emociones. Diferencia dos tipos de emociones, la emoción "ello" y las emociones "yo". Ejemplos del primer tipo son: aceptación, sorpresa, rechazo, temor, desprecio, y estima. Las del segundo tipo son: la humildad, orgullo, vergüenza, culpa, alegría, pena, y pánico.

De Rivera (en Plutchik, 1987) postula las siguientes dimensiones para describir las emociones: 1) si la emoción implica un sentimiento de "pertenencia"; 2) si la emoción implica un sentimiento de "reconocimiento" y 3) si la emoción implica un sentimiento de "ser". Algunos ejemplos de emociones de pertenencia, son el amor, deseo, enojo y temor.

Las características que poseen las emociones incluyen una situación típica, una expresión corporal típica, una serie de instrucciones típicas y una función típica. Por ejemplo en el caso de la ira las instrucciones son "eliminarla", mientras que en el caso de la depresión las instrucciones son "renuncia a ello".

3.1 Teoría social de las emociones

Kemper (1978) habla de las emociones considerándolas dentro de una teoría social. Las emociones resultan de lo verdadero, lo imaginado y lo esperado de una relación, donde el amor es una relación social que contiene dos dimensiones: estatus y poder .

Aunque el amor es una emoción, siempre es el resultado, imaginado que envuelve a las relaciones sociales, esto es, implica la socialización, no solo podemos ver los tipos de amor que se tienen alrededor cuando se es pequeño. El niño crece.

Toda relación entre dos personas puede ser conspirada en espacio del estatus-poder, en donde cada uno de los participantes o sujetos involucrados tiene su propio poder y el del otro; su propio estatus y el del otro, esto es dar o recibir.

Ganar o perder estatus y poder en cada relación que se establezca dependiendo de lo que se espere de ella.

Así también existe una tercera parte que puede ser la empresa donde los dos trabajan, o que tiene que ver con uno de los miembros.

3.1.1. El poder

El poder se puede definir como las acciones de "A" que obligan a "B" a hacer cosas que no quiere como: pegar, maldecir, amenazar, castigar.

Sin embargo esta determinado por lo que los miembros quieren obtener de cada uno y como manejen el poder, si es adecuado, excesivo o insuficiente.

Cuando el poder es el adecuado existe un sentimiento positivo de seguridad, obteniéndose beneficios que garantizan una buena relación.

Si existen conflictos de poder con el otro puede llevar a que la relación se rompa voluntariamente, ya que el poder también proporciona sentido respecto a la vulnerabilidad de atacar al otro.

3.1.2 Estatus

Las acciones de "A" le dan un estatus a "B", ejemplo, atenciones, cortesía, desarrollo competente que corresponda a la ayuda de "B".

Cuando reciben todas estas cosas gratas en forma adecuada, uno se "siente bien", es decir, la persona que recibe se encuentra feliz, contenta, alegre, agradecida, estimada, aprobada y aceptada.

El estar en este estado es la muestra de que se está dando y recibiendo lo necesario, sin embargo los problemas surgen cuando se piensa o se siente que el otro está recibiendo más gratificaciones que nosotros.

La teoría social de las emociones postula:

1. La relación entre dos personas esta caracterizada por la posición que ocupa uno respecto al otro dentro de la dimensión del estatus y el poder.
2. En cualquier episodio de la relación pueden ocurrir los cuatro cambios simultáneamente entre poder y estatus y cada uno de los sujetos.
3. Estos cambios son entendidos como el perder o ganar poder y estatus entre los sujetos.

4. Continuando con los niveles de poder y estatus, estos se dan por lo esperado en una relación.
5. Cuando ocurre un cambio en la relación o esta sigue igual, uno de los agente puede ser el responsable.
6. Los agentes pueden ser, uno mismo, el otro y la tercera parte.
7. Se puede sentir diferentes emociones hacia uno, hacia el otro y por la tercera parte (si es alguien), como resultado de lo esperado en la relación.

Las discusiones sobre el amor han llegado a la conclusión de que existen diferentes tipos de amor, y estos dependen de con quien se esté haciendo el trato. Por ejemplo, Marlowe y Gergen (1969) mencionan estas diferencias de sentimientos en el compañero del equipo, el respeto hacia el líder, la atracción sexual hacia una persona del sexo opuesto, el sentimiento de una madre por su hijo.

Harlow y Harlow (1972), basados en sus trabajos con primates proponen cinco "sistemas afectivos": amor de madre, amor de infante, amor parejo, amor heterosexual y amor paternal.

Fromm (1984), habla del amor fraternal, amor materno, amor erótico, amor a Dios y amor a sí mismo.

Aunado a estos diferentes pero similares tipos de amor, y la teoría social de las emociones; que menciona el estatus y el poder, se proponen los diferentes tipos de amor:

A. Amor Romántico.- relación reciproca entre dos personas en la cual ambos se dan demasiado estatus y cada uno tiene poder.

B. Amor Fraternal.- basado en el estatus y no en el poder. Es la esperanza de que la humanidad consiga las metas deseadas por medio del estatus y no del poder.

C. Amor Carismático.- es la relación en la que uno de los miembros es alto en poder y estatus y el otro sólo en estatus. Ejemplo maestro-estudiante, padre-hijo. Es la función de un guía quien da estatus y recibe estatus y retiene el poder utilizandolo cuando es necesario.

D. Infidelidad.- es una forma inusual de amor, en la cual una de las partes tiene alto poder y estatus y la otra tiene poco estatus y alto poder. Uno de los miembros es engañado y manipulado por el estatus que obtiene. En una relación romántica (matrimonio), la infidelidad es un secreto.

E. Enamoramiento.- existe alto poder y estatus en sólo una de las partes, es la idealización a alguien como el amor a Dios.

F. Adulación por los fans.- una de las partes tiene bajo poder y estatus y la otra tiene bajo estatus pero alto poder. Es la forma en la que muchas relaciones comienzan. Una persona encuentra valores y méritos en la otra e inicio a darle demasiado poder.

G. Padres e hijos.- es el amor al recién nacido donde el bebé tiene estatus y necesita de la madre quien se despoja de estatus.

3.2. Teoría del Apego

El origen de esta teoría data de los años treinta y cuarenta, cuando se hacían observaciones de los efectos negativos que el prolongado cuidado institucional y/o los frecuentes cambios de la figura materna durante los primeros años de vida tienen sobre el desarrollo de la personalidad. Lauretta Bender (1941,1947), John Bowlby (1940,1944), Dorothy Burlingham y Anna Freud (1942,1944), William Goldfarb (1943), David Levy (1937) y René Spitz (1945, 1946).

En 1951 fue publicado un trabajo monográfico de la OMS titulado "Cuidados Maternales y Salud Mental", donde habla de la influencia adversa del cuidado maternal inadecuado durante la infancia sobre el desarrollo de la personalidad.

En 1963 la OMS vuelve a examinar los múltiples efectos de los diversos tipos de experiencias incluidas en el concepto "privación del cuidado materno". Un niño debe ser cuidado durante la mayor parte del tiempo por una figura materna principal (teoría del vínculo).

La monografía titulada "Cuidados Maternos y Salud Mental" consta de dos partes. La primera analiza los datos relativos a los efectos adversos de la privación de cuidados maternos, y la segunda habla de los medios para prevenirla.

Anteriormente se afirmaba que el vínculo del niño con su madre radicaba en la alimentación, sin embargo esta teoría no es ajustada a los hechos, si fuera verdad un niño de uno o dos años se apegaría con facilidad a cualquiera que lo alimentara.

En lugar de comenzar con los pensamientos y sentimientos íntimos de un paciente, Bowlby intenta construir una teoría del desarrollo de la personalidad a partir de hacer observaciones de la conducta de los niños en ciertos tipos de situaciones definidas, incluyendo registros de los sentimientos y pensamientos que ellos expresan.

Esto condujo a la conducta del apego, que es cualquier forma de conducta que tiene como resultado el logro o la conservación de la proximidad con otro individuo claramente identificado al que se considera mejor capacitado para

enfrentarse al mundo. Saber que la figura de apego es accesible y sensible le da a la persona un fuerte y penetrante sentimiento de seguridad, y la alienta a valorar y continuar la relación. Esto puede observarse a lo largo del ciclo de la vida, sobre todo en situaciones de emergencia.

Los más notables colaboradores han sido Robert Hiden (1974) y Mary Ainsworth (1978) quien ayudó enormemente a desarrollar la teoría del apego para ser considerada como la mejor sustentada del desarrollo socio-emocional.

Decir de un niño que está apegado o que tiene apego a alguien significa que está absolutamente dispuesto a buscar la proximidad, mediante diversas formas de conductas.

La teoría del apego es un intento por explicar tanto la conducta de apego, como los apegos duraderos que los niños y otros individuos tienen con otras personas determinadas.

El concepto clave es el del sistema conductual.

Históricamnte, la teoría del apego fue desarrollada como una variante de la teoría de las relaciones objetales.

Separación.-

El motivo por el cual la simple separación podría provocar ansiedad ha sido un misterio. El temor surge en una persona mentalmente sana sólo en situaciones

que cualquiera percibiría como intrínsecamente dolorosas o peligrosas. Cuando se adopta un enfoque etológico, se hace evidente que el hombre, al igual que otros animales, responde con temor a determinadas situaciones, porque indican un aumento del riesgo potencial ante la separación de una figura dadora de cuidados.

Las amenazas de abandonar a un niño, a menudo utilizadas como medio para controlarlo, resultan sumamente aterradoras. En los niños más grandes y en los adolescentes despiertan sobre todo ira.

Duelo.-

El duelo es la reacción habitual ante la pérdida una vez que ésta ha ocurrido. Desempeña un papel trascendente en las perturbaciones emocionales, especialmente en los trastornos depresivos.

El duelo en los adultos mentalmente sanos no sólo dura mucho más que los seis meses a menudo sugeridos, sino diversos componentes de las reacciones consideradas patológicas que eran comunes en el duelo de personas sanas. Una vez obtenida la imagen exacta del duelo en personas sanas, es posible identificar rasgos que indican realmente una patología.

Mecanismos de defensa.-

El mejor modo de conceptualizar los mecanismos de defensa ha sido la teoría psicoanalítica, Sin embargo aquí se ha observado el modo en que un niño se comporta con su madre luego de permanecer un tiempo en un hospital o en una residencia infantil sin recibir visitas. En tales circunstancias es normal que el niño trate a la madre como si fuera una desconocida pero luego de un tiempo se aferra a ella intensamente, se torna ansioso por temor a perderla nuevamente. A esta situación Robertson y Bowlby (1969) denominan desapego que surge como resultado de algún mecanismo de defensa que operaba en el interior del niño. Las señales que generalmente activarían la conducta de apego, no lo logran, se bloquea la conducta de apego.

Las experiencias adversas de la infancia tienen efectos de dos tipos. En primer lugar, hacen al individuo más vulnerable a posteriores experiencias adversas. En segundo, hacen que existen más probabilidades de que él o ella se enfrenten con otras experiencias semejantes.

La teoría del apego fue formulada para explicar ciertas pautas de conducta características no sólo de los bebés y los niños sino también de los adolescentes y los adultos. Esta teoría subraya:

A) La función biológica de los lazos emocionales íntimos entre los individuos, utilizando modelos operantes del sí-mismo y de la figura de apego en la relación mutua.

B) La poderosa influencia que ejerce en el desarrollo de un niño el modo en que es tratado por sus padres, especialmente por la figura materna, y

C) Que los actuales conocimientos sobre el desarrollo del bebé y el niño exigen que una teoría de los caminos del desarrollo reemplace a las teorías, en las que se afirma que una persona puede quedar fijada y/o a las que puede regresar.

3.2.1 Lazos emocionales íntimos

La teoría del apego (Bowlby, 1989) considera la tendencia a establecer lazos emocionales íntimos con individuos determinados como un componente básico de la naturaleza humana. Durante la infancia, estos establecen con los padres. Durante la adolescencia sana y la vida adulta, estos lazos persisten, generalmente de naturaleza heterosexual. Aunque los alimentos y el sexo desempeñan un papel importante en las relaciones de apego, la relación existe por un derecho propio y tiene una función propia de protección; como la característica principal de las relaciones íntimas a lo largo de la vida.

Un niño o una persona mayor que desempeña el papel de buscador de cuidados se mantiene dentro del alcance de la persona dadora de cuidados, y el grado de

proximidad o de fácil accesibilidad depende de las circunstancias: de ahí el concepto de conducta de apego.

La exploración del entorno, incluyendo el juego y las diversas actividades con los compañeros, es considerada como tercer componente básico.

Así es como la teoría propone la homeostasis fisiológica, mantiene la conexión de una persona con su figura de apego ante ciertos límites de distancia y accesibilidad, usando para ello métodos de comunicación cada vez más sofisticados. Las consecuencias de su aplicación pueden denominarse homeostasis ambiental (Bowlby, 1969, 1982).

3.2.2. Pautas de apego y desarrollo

Existen tres pautas principales de apego, descritas en primer lugar por Ainsworth y sus colegas en 1971,

1. Apego seguro, el individuo confía en sus padres. Con su seguridad, se atreve a hacer sus exploraciones del mundo, favorecida por el progenitor que se muestra accesible y sensible a las señales de su hijo sobre todo cuando éste busca protección y/o consuelo.
2. Apego ansioso, en el cual el individuo está inseguro de la accesibilidad y sensibilidad de su progenitor. Causándole una tendencia a la separación

ansiosa, propenso al aferramiento y se muestra ansioso ante la exploración del mundo.

3. Apego ansioso elusivo, el individuo no confía en que cuando busque cuidados recibirá una respuesta servicial sino que, por el contrario, espera ser desairado. El individuo intenta vivir su vida sin el amor y el apoyo de otras personas, intenta volverse emocionalmente autosuficiente.

Cada pauta de apego una vez desarrollada tiende a persistir, es decir, tiende a perpetuarse a sí misma. Así un niño seguro es un niño más feliz, un ansioso ambivalente es propenso a las quejas y al aferramiento; un ansioso elusivo mantiene la distancia y es propenso a tiranizar a otros niños.

A medida que el niño crece, la pauta se convierte cada vez más en una característica del niño mismo, imponiéndolas en sus nuevas relaciones: con un maestro, una madre adoptiva o un terapeuta.

La pauta de apego caracterizada por la pareja madre-hijo puede predecir el modo en el que el niño se comportará en un grupo infantil y durante el resto de su vida.

3.3. Teoría de la Internalización

Las pautas de apego tienden cada vez más a convertirse en una característica del niño, recurriendo al concepto de los modelos operantes del sí-mismo y de los padres, los cuales pronto se establecen como estructuras cognitivas influyentes (Main, Kaplan y Cassidy, 1985). Las pruebas analizadas sugieren que las formas que adoptan están basadas en la experiencia del niño con las interacciones cotidianas con sus padres. No sólo por el modo en que cada uno lo trata, sino por lo que cada uno le dice.

Una vez construídos estos modelos de un padre y un sí-mismo en interacción tienden a persistir y se los da por sentado en grado tal que llegan a operar a nivel inconsciente.

Para que una relación entre dos individuos cualesquiera se desarrolle armoniosamente, cada uno debe ser consciente del punto de vista del otro, de sus objetivos, sus sentimientos y sus intenciones. Para esto se requiere que cada uno tenga modelos razonablemente exactos de él mismo y del otro que se actualizan regularmente mediante la libre comunicación entre ellos. Es aquí donde las madres de los niños con un apego seguro sobresalen, y las de los niños inseguros son marcadamente deficientes.

La teoría del apego explica el desarrollo diferencial de personalidades persistentes y mentalmente sanas, y también el de personalidades proclives a la

ansiedad y la depresión, o a desarrollar un falso sí-mismo o alguna otra forma de vulnerabilidad a la mala salud mental.

Un terapeuta que aplica la teoría del apego debe proporcionar las condiciones en las que su paciente pueda explorar sus modelos representativos de sí-mismo y de sus figuras de apego con el fin de volver a evaluarlos y reestructurarlos en las nuevas experiencias vividas en la relación terapéutica.

El papel del terapeuta puede ser descrito en cinco puntos principales:

1. Proporcionar al paciente una base segura desde la cual pueda explorar aspectos dolorosos de su vida pasada y presente.
2. Ayudar al paciente a sus exploraciones, alentándolo a considerar los modos en que entabla relaciones con figuras significativas en su vida presente, que tendencias inconscientes pone en juego cuando elige una persona con la que espera mantener una relación.
3. Alentar al paciente a examinar la relación que se establece entre ellos dos.
4. Alentar al paciente a considerar el modo en que sus percepciones y expectativas presentes y los sentimientos y acciones que aquéllos originan pueden ser el producto de acontecimientos y situaciones que

enfrentó durante su infancia y adolescencia, proceso doloroso y difícil.

5. Consiste en capacitar al paciente para reconocer que sus imágenes de él mismo y de los demás pueden o no ser apropiadas para su presente y su futuro. Una vez que ha captado la naturaleza de sus imágenes, puede comenzar a comprender qué lo ha llevado a verse a sí mismo y al mundo de esa manera. Entonces está en condiciones de reflexionar sobre la exactitud y adecuación de esas imágenes.

Con algunos pacientes la relación terapéutica es una relación en que la ansiedad, la desconfianza y la crítica, y en ocasiones también la ira y el desprecio, son evidentes y predominantes, y se mira al terapeuta con malos ojos.

La tarea consiste entonces en ayudar al paciente a comprender que gran parte de su actual resentimiento se origina en el anterior maltrato a manos de otros y que, por incomprensible que su ira pueda resultar, continuar librando viejas batallas es improductivo.

Es así como esta teoría habla de las conductas que se aprenden desde niños y que perdurarán para siempre.

Un estudio realizado por Hanzan y Shaver (1990), sobre el amor y el trabajo como perspectiva de la teoría del apego, no sugiere como estos tipos de apego se llevan a el área laboral, es decir, de que manera se conduce el individuo dentro de su trabajo.

Intentaron identificar versiones adultas de los tres patrones de apego descritos por Ainsworth (1977) en términos apropiados para amor en adultos

Existe la tendencia en los adultos de buscar y mantener proximidad a una figura de apego a manera de interactuar con y gobernar el ambiente, estas son expresadas en relaciones románticas de amor y en trabajo productivo.

La hipótesis de esta investigación propone que de la misma forma que los infantes parecen explorar, eludir o buscar contacto con sus madres, los adultos pueden acercarse a su trabajo compulsivamente o usarlo como distracción de deficiencias relacionales. Examina la relación entre tipos de apego y orientación en el trabajo.

Los sujetos seguros reportarán una orientación segura hacia el trabajo, altos niveles de satisfacción y éxito a cualquier edad.

Los resultados reportaron un apego positivo al trabajo, no postergan el trabajo, no tienen dificultad en terminar sus tareas, menos probables a sentir temor por

el rechazo de los compañeros de trabajo. Disfrutan de sus vacaciones y no permiten que el trabajo ponga en peligro su salud y sus relaciones.

Los ansiosos/ambivalentes son demasiado interesados en mantener proximidad solamente como un significado de ganar el elogio de otros. Asociado con una orientación a trabajar con otros más que sólo. Por su preocupación de apego son distraídos e inhabilitados para terminar proyectos de trabajo, teniendo un desempeño pobre, está asociado con sentimiento de inseguridad.

Los resultados comprobaron lo propuesto.

Como el infante eludible, el adulto trabaja sólo usando el trabajo como una excusa para eludir la vida y socializarse. Acercamiento compulsivo a tareas que incluyen trabajar durante vacaciones, sintiéndose nervioso cuando no trabaja y trabajar hasta el gasto de salud.

Estos sujetos reportaron insatisfacción con compañeros de trabajo, pero fueron similares a los demandados seguros con su satisfacción, con seguridad de empleo y oportunidades de aprender.

En términos del balance entre el amor y el trabajo, el apego seguro fue asociado con un alto valor y derivando más placer de las relaciones que del trabajo.

Los demandados ansiosos/ambivalentes fueron más probables a quejarse de que las cosas concernientes con el amor interfieren en el trabajo. Los elusivos fueron más probables a enfatizar la importancia del trabajo sobre el amor, el trabajo tiene un gran efecto en su felicidad, el éxito del trabajo sostiene un éxito de las relaciones.

Esto explica dónde y cómo el amor encaja en el contexto del funcionamiento humano y que no se debe de ignorar en los estudios de amor su relación con el trabajo, y en los estudios del trabajo su relación con el amor.

CAPITULO IV

SOBRE RECURSOS HUMANOS Y FACTORES PSICOLOGICOS

Dada su naturaleza social, el hombre nunca puede actuar totalmente solo, lo hace dentro de un grupo humano, adaptándose irremisiblemente a la comunidad grupal de que forma parte. Desde el instante de nacer ya encuentra ciertas formaciones, ciertas estructuras, ciertos productos específicamente sociales, que fueron elaborados anteriormente por la vida en común. A estos productos se les llama productos del espíritu o productos culturales, son la lengua, la religión, los mitos, las costumbres, el derecho, el Estado, el arte, la ciencia, la técnica, etc.

Hegel los llama "el espíritu objetivo", tienen un carácter objetivo permanente, se desarrollan en el curso de la historia de la humanidad y constituyen los vínculos que mantienen unidos a los individuos del grupo entre sí y al grupo en su totalidad.

Los hombres que forman el grupo, no son más que la materia de éste, pero el grupo, por su parte, como totalidad moldea y elabora esa materia amorfa para darle consistencia y forma.

El grupo social, es una multitud ordenada, organizada y mantenida como unidad, en virtud de la cohesión interna y en vista de un fin común.

Por lo anterior expuesto se puede definir al grupo social o sociedad: "como toda unión existente entre los hombres, por la sola razón de ser hombres". Es suficiente que dos individuos vivan juntos para que haya sociedad, el matrimonio formado por el marido y la mujer puede servir de paradigma de la más pequeña sociedad.

Las relaciones humanas dentro de las actividades laborales deben considerarse como un enfoque de la Psicología del trabajo o Psicología de la organización, la cual ha sufrido, en los últimos 15 a 20 años, cambios importantes que reflejan un crecimiento considerable en teoría e investigación de problemas que van desde la motivación, productividad y moral de un empleado hasta aquello que tienen que ver con cómo organizar una corporación multinacional.

Se ha definido a la sociedad como la unión estable de un grupo de voluntades que persiguen un mismo fin. Estos fines pueden ser de orden material o moral.

En el ámbito laboral, los fines materiales pueden ser: la justa retribución del salario, la seguridad en el empleo, la conservación de la salud, la satisfacción en el trabajo, etc. Y los fines morales pueden ser, el respeto, la estima, la consideración de los superiores jerárquicos y de los compañeros de labor.

Cuando estos fines no se logran, surge el descontento como un sentimiento de frustración, traduciéndose esta descarga emocional en una actitud agresiva.

Existen muchas interrogantes de orden organizacional, las cuales deben verse desde dos puntos de vista; el empleado, para quien la organización representa fuente de trabajo, bienestar económico, sentido de pertenencia, identidad, contacto social y en fin la rutina básica de existencia, sin olvidar el hecho de que la mayoría de la gente en la sociedad moderna pasa buena parte de su vida en algún tipo de organización; y desde el punto de vista del dirigente que representa a una organización, formula políticas y toma decisiones que afectan no sólo la vida cotidiana de una cantidad de gente sino que a la postre afectan también el destino de toda la organización.

El comportamiento organizacional se relaciona con un conjunto de conceptos fundamentales que giran en torno a:

1. La naturaleza de las personas

Con respecto a las personas existen cuatro supuestos básicos: las diferencias individuales, la persona como totalidad, la conducta motivada y el valor de la persona (dignidad humana). (Davis, K., 1991)

A) Diferencias individuales.- las personas tienen mucho en común, pero cada persona del mundo es individualmente distinta; desde el día de su nacimiento cada persona es singular y las experiencias posteriores profundizan

dicha singularidad. Estas diferencias son más bien sustanciales que superficiales.

Las diferencias individuales significan que la gerencia logrará la motivación más notable entre los empleados tratándolos también en forma distinta.

B) La persona como un todo.- aunque algunas organizaciones desearían poder utilizar sólo la capacidad o el cerebro de una persona, lo que deben emplear es al ser humano completo. La capacidad no existe separada de los antecedentes o el conocimiento. La vida del hogar no puede separarse completamente del trabajo, así como las condiciones emocionales no se desligan de las condiciones físicas.

Cuando la gerencia practica el comportamiento organizacional, está tratando de desarrollar un mejor empleado, pero también contribuye a formar a una persona mejor en lo que respecta a desarrollo personal y satisfacción. Si es factible mejorar a la persona integralmente, entonces los beneficios irán más allá de la empresa.

C) Conducta motivada.- en el caso de las necesidades, las personas se ven motivadas no por lo que piensan que deben hacer o tener, sino por lo que desean; pueden ser ilusorias o poco realistas. Este hecho deja a la gerencia con dos formas básicas de motivar a las personas. Le puede demostrar cómo ciertas acciones aumentarán la satisfacción de sus necesidades o las que puede

amenazar con una satisfacción reducida a menos que sigan un curso de acción requerido.

D) Valor de la persona.- confirma que las personas deben ser tratadas en forma diferente que los demás factores de la producción, las personas son un orden superior, quieren y deben ser tratadas con dignidad y respeto.. Rechaza la idea de utilizar a los empleados como herramientas económicas.

Tiene que ver con las consecuencias de nuestros actos para con nosotros mismos y para con los demás. Puesto que el comportamiento organizacional se interesa por las personas, la filosofía ética, en una u otra forma, se relaciona con los actos del individuo, valores individuales.

2. Naturaleza de las organizaciones.

Sistemas sociales que están constituidos en un interés mutuo.

A) Sistemas sociales.- las organizaciones son sistemas sociales, gobernadas por leyes sociales y psicológicas que guardan una posición particular. Su conducta se ve influenciada por su grupo al igual que por sus impulsos individuales. De hecho, dos tipos de sistemas sociales coexisten dentro de las organizaciones; uno de ellos el sistema social formal y el otro es el sistema social informal. Esto implica que el ambiente organizacional es cambiante y dinámico. Todas las partes de un sistema son interdependientes y están sujetas a influencias de una y otra parte.

B) Interés mutuo.- las organizaciones necesitan a las personas y ésta también necesitan a las organizaciones. Las personas consideran a las organizaciones como medios para alcanzar sus propias metas y, al mismo tiempo, las organizaciones necesitan personas que les ayuden para lograr sus objetivos organizacionales . El interés mutuo genera metas superiores que integran los esfuerzos y los recursos de los individuos y los grupos. Fig. 4.1

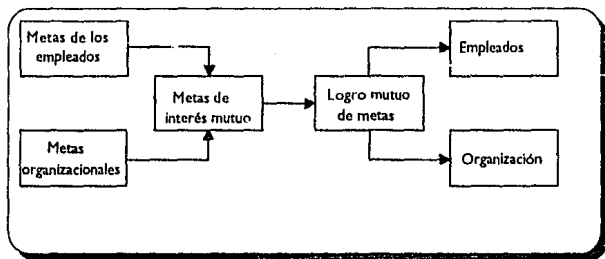


Fig. 4.1 El interés mutuo hace emerger metas superiores de los trabajadores de la organización. (fuente: Davis, K. "El Comportamiento Humano en el Trabajo"; 1991, p.14)

La organización se manifiesta a través de la conducta de personas claves en posiciones directivas o de liderazgo.

El interés de la psicología de la organización aumentó a medida que las teorías y los métodos le permitieron al psicólogo capacitarse gradualmente para analizar constructivamente los problemas del individuo en las organizaciones y a poner a prueba sus ideas con la investigación empírica.

Al estudiar las motivaciones del trabajador, se encontró que las relaciones entre ellos afectaban la productividad y la moral de trabajo mucho más de lo que se había pensado. Se ha hecho mucho más evidente que cada organización tiene dentro de sí muchos grupos que generan sus propias normas sobre el tipo y cantidad de trabajo que se debe hacer. El supuesto aquí es la colaboración intergrupala.

Desde el punto de vista del desarrollo individual, es fácil ver la importancia de reconocer que un trabajador, a los 20 años de edad, tendrá que enfrentarse a problemas diferentes de los que él mismo debe confrontar a los 40. Difiere con la edad la forma de confrontar los problemas como el del significado de la vida, el de la relación trabajo y familia, el de las aspiraciones y el de detenninar en que consiste el éxito.

Cada individuo dirige su actividad hacia aquello que le resulta más valioso, hacia aquellos objetos que considera más importantes. Realiza así una valoración de los objetos que pueden ser cosas, actos o pensamiento; crea sus valores, los cuales obran sobre la persona como verdaderos estímulos,

provocando reacciones afectivas y determinando la conducta de acuerdo con la índole particular de cada uno.

4.1 Necesidades básicas (Motivaciones)

No se puede entonces dejar de hablar de las motivaciones en las que todas las teorías están de acuerdo con que la persona es un organismo biológico que no puede vivir y humanizarse sin la ayuda de cualquier tipo de grupo humano.

El proceso de socialización produce su primer impacto en la personalidad durante la niñez pero lo hace de nuevo durante la adolescencia y más tarde durante la edad adulta cuando quiera que la persona pasa a desempeñar un nuevo rol o cuando deja una organización para pertenecer a otra (Van Maanen & Schein, 1978).

Por consiguiente, se puede pensar que el principal motivador de la persona adulta es la necesidad de mantener y desarrollar un concepto de sí mismo y un concepto bueno de sí mismo.

En la figura 4.2 se podrán observar las clasificaciones sobre las necesidades básicas del hombre o las motivaciones de: Maslow, Alderfer, Herzberg y McClelland.

Maslow (1954) considera que estas necesidades se pueden organizar en un orden jerárquico, sosteniendo que no se puede alcanzar o satisfacer una

necesidad de orden jerárquico más alto, hasta que se cubra el de orden jerárquico más bajo.

	Categorías de Maslow (Jerarquía)	Categorías de Alderfer	Necesidades de McClelland	Factores de Herzberg (Jerarquía implícita)
1	Necesidades fisiológicas	Necesidades de existencia	*	Condiciones de trabajo
2	Necesidad de seguridad (material) Necesidad de seguridad (Interpersonal)		* Poder	Salario y beneficios Supervisión
3	Necesidades de afiliación, sociales y de logro	Necesidad de relacionarse con otras personas	Afiliación *	Compañeros de trabajo

4	Necesidad de sentirse importante (retroinformación de otras personas) Necesidad de sentirse importante (actividades que confirman esa necesidad)	Necesidad de crecimiento	de Logro *	Reconocimiento Progreso Responsabilidad
5	Auto-actualización		*	Grado de exigencia del empleo

(Fuente: Schein, E. "Psicología de la Organización"; 1982, p 82)

Alderfer (1972) toma las necesidades que plantea Maslow y las agrupa en tres categorías más básicas -necesidades de existencia, necesidades de relacionarse con otras personas y necesidades de crecimiento personal; donde reconoce la posibilidad de que no todo mundo, como lo sugiere Maslow, tienen una necesidad con la misma intensidad que otras personas.

La teoría de McClelland (1961,1976) es posiblemente la que más nos sirve para entender la carrera organizacional del empresario o del gerente empresarial. McClelland identifica tres necesidades básicas -la necesidad de logro, la necesidad de poder y la necesidad de afiliación, y la intensidad varía de acuerdo

a una determinada situación. Por ejemplo los ejecutivos que han llegado a los más altos cargos, tienden a sentir una motivación de logro más alta y una motivación de afiliación más baja.

1. Motivación de logro.- es un impulso por vencer desafíos, avanzar y crecer, las personas orientadas hacia los logros personales buscan el triunfo *per se*. No experimentan una sed de dinero. Trabajan gracias a su deseo de vencer obstáculos, alcanzar metas y ser útiles a otros.
2. Motivación de poder.- es un impulso por influir en las personas y las situaciones. Las personas motivadas por el poder tienden a mostrarse más dispuestas a aceptar el riesgo, son excelentes gerentes cuando encauzan esta motivación del poder hacia la institución, y no hacia lo personal.
3. Motivación de afiliación.- es un impulso que mueve a relacionarse con las personas, las personas que tienen motivaciones de afiliación laboran mejor cuando reciben felicitaciones por sus actitudes favorables y sus colaboraciones, seleccionan a amigos para rodearse de ellos, sintiendo una mayor satisfacción.

Los factores motivacionales y de higiene planteados por Herzberg (1966) están más específicamente relacionados con el empleo y reflejan algunas de las cosas concretas que la gente busca en ellos.

En este modelo se encuentra una distinción básica entre los factores que son intrínsecos -es decir, los que se relacionan con la interacción inmediata entre el trabajador y su empleo- y aquellos que son extrínsecos tales como el pago, los beneficios, las condiciones de trabajo y otros aspectos de la situación laboral.

Al igual que existe en el individuo la conciencia de sí mismo, es decir, una conciencia personal, el grupo posee una conciencia de sí, llamada conciencia colectiva o social, integrada por una pluralidad de elementos psicológicos sumamente ligados entre sí, los cuales forman una verdadera masa que da lugar a las motivaciones de la conducta de grupo.

4.2. ¿Qué es una Organización?

La sola idea de organizarse parte del hecho de que el hombre solo es incapaz de satisfacer todas sus necesidades y deseos. En la medida que varias personas coordinan sus esfuerzos, descubren que juntos pueden hacer más que cada uno de ellos por sí solo. La mayor organización, la sociedad, hace posible que, a través de la coordinación de las actividades de cada uno de sus miembros, se puedan lograr los objetivos comunes y satisfacer también sus necesidades individuales.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

La sociedad ha descubierto que los objetivos se pueden lograr más eficientemente si lo que hay para hacer se reparte entre todos sus miembros. Si diferentes partes están haciendo cosas diferentes, se necesita entonces una función integradora que asegure que todos los elementos están buscando los mismos objetivos comunes. La forma más típica de integración, aunque de ninguna manera la única, es la jerarquía de autoridad.

Como ya se sabe, las organizaciones existen dentro de organizaciones más grandes. Dentro de estos grupos existen naciones y sociedades, dentro de cada sociedad o nación existen instituciones y organizaciones económicas, políticas, religiosas y gubernamentales. Dentro de cada una de estas unidades se encuentran otras más pequeñas. Una definición de organización preliminar podría ser:

" Una organización es la coordinación planificada de las actividades de un grupo de personas para procurar el logro de un objetivo o propósito explícito y común, a través de la división del trabajo y funciones, y a través de una jerarquía de autoridad y responsabilidad" (Schein, E. 1982, p14).

4.2.1. Organización Formal

Tal como se ha definido es una organización formal; como escuelas, hospitales, sindicatos, prisiones y diferentes instituciones, donde se puede observar un

organigrama que muestre dos dimensiones: los diferentes niveles jerárquicos y las diferentes áreas funcionales de las que se derivan las divisiones del trabajo.

Schein (1971), propone tres dimensiones básicas de una organización:

1. La dimensión jerárquica, que muestra niveles relativos en la misma forma que aparecen en el organigrama.
2. Una dimensión funcional, que muestra los diferentes tipos de trabajo que se tienen que realizar, ilustrados en la figura 4.3 como diferentes porciones de torta en el diagrama cónico.
3. Una dimensión de inclusión o centralidad, dada por la medida en que cada persona se acerca o se aleja de la columna vertebral de la organización.

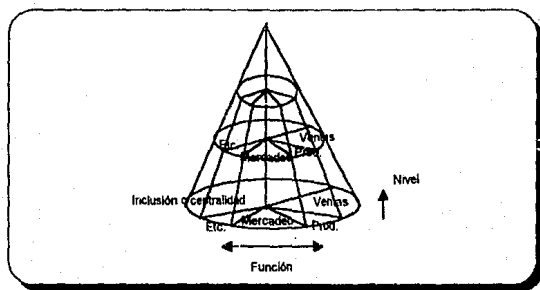


Fig. 4.3 Un modelo tridimensional de una organización. (fuente: Schein, E. "Psicología de la Organización"; 1982, p 16)

En la vida de la organización el individuo no sólo tiene algo determinado que hacer y un nivel jerárquico o estatus formal sino que también puede variar en la medida en que le den confianza y le permitan tener algo que ver con la toma de decisiones importantes, aún desde un nivel jerárquico relativamente bajo. Dalton (1959) demostró que las organizaciones generan grupos que no sólo están informalmente constituidos dentro de diversos límites funcionales y jerárquicos sino que su existencia es también esencial para la buena marcha de la organización

4.2.2. Organización Informal

La organización informal se originó como resultado de los estudios hechos en la década de 1930 en la Western Electric, en los que se demostró que la organización informal consiste en una red de relaciones personales y sociales no establecida ni requerida por la organización formal. En esta organización se dá importancia a las personas y sus interrelaciones, en las formales se hace hincapié en puestos oficiales en términos de autoridad y responsabilidad. El poder informal se relaciona con la persona, la autoridad formal es institucional.

Las diferencias entre una organización formal y una organización informal se pueden observar en la figura 4.4

ORGANIZACIÓN FORMAL	BASE DE COMPARACIÓN	ORGANIZACIÓN INFORMAL
Oficial	Naturaleza general	No oficial
Autoridad y responsabilidad	Conceptos básicos	Poder y política
Posición	Enfoque fundamental	Persona
Delegado por la dirección	Fuente de poder del líder	Dado por el grupo
Reglas	Directrices del comportamiento	Normas
Premios y castigos	Fuentes de control	Sancciones

Fig. 4.4 Diferencias entre las organizaciones formales e informales

(fuente: Davis, K. "El Comportamiento Humano en el Trabajo", 1991, p 419)

El poder en la organización informal lo dan los miembros del grupo, puede penetrar las líneas organizacionales y llegar a diferentes departamentos, es más inestable que el formal y no puede ser controlado por la gerencia.

Típicamente, un gerente mantiene cierto poder informal, así como poder formal, pero no tiene mayor poder informal que los demás miembros del grupo.

Las organizaciones formales pueden crecer extraordinariamente, mientras que las informales tienden a permanecer pequeñas con el fin de mantenerse dentro de los límites de las interrelaciones personales. Una organización importante suele tener cientos de organizaciones informales que operan dentro de ella. Debido a su tamaño y a su inimitabilidad, no representan un sustituto adecuado

de los grandes conjuntos de personas y recursos necesarios en las instituciones modernas.

Los trabajadores reconocen los diferentes papeles que desempeñan las organizaciones formales e informales, así como las características que los distinguen de los demás y que dan origen a diferencias de estatus. Algunas de estas características son: edad, antigüedad, ingreso, lugar del nacimiento y naturaleza del lugar de trabajo, competencia técnica, libertad para moverse en el área de trabajo y personalidad .

El empleado con el nivel más alto de estatus en la organización suele convertirse en su líder informal. Son líderes que ayudan a socializar a los nuevos miembros e integrarlos en la organización. A cambio de sus servicios, suelen recibir ciertos premios y disfrutar de algunos privilegios. Un premio común es la gran estima que se le tiene, y esto es lo bastante importante como para compensar un poco las responsabilidades que se le imponen.

Los grupos informales tienen tantos puntos de contacto que una misma persona puede ser miembro de varios grupos. Y varios individuos pueden ser líderes informales en algún aspecto.

Sin embargo siempre hay un líder con mayor influencia que otros. Cuando un líder informal se opone a la empresa, su influencia generalizada puede minar la motivación y la satisfacción en el trabajo.

La organización informal es una fuente de líderes formales potenciales, pero no siempre llegan a ser los mejores gerentes formales.

Beneficios y problemas de las organizaciones informales

Las organizaciones informales pueden provocar una serie de problemas, así como de beneficios tanto para la empresa como para los empleados, según se muestra en la figura 4.5

BENEFICIOS

- ✓ *Hace un sistema total más eficiente*
- ✓ *Aligera a la gerencia la carga de trabajo*
- ✓ *Ayuda a que se haga el trabajo*
- ✓ *Suele alentar la colaboración*
- ✓ *Suple las deficiencias del gerente*
- ✓ *Ofrece satisfacción y estabilidad a los grupos de trabajo*
- ✓ *Mejora la comunicación*
- ✓ *Proporciona una válvula de escape a las emociones de los empleados*
- ✓ *Estimula a los gerentes a planear y actuar con más cuidado.*

PROBLEMAS

- ✓ *Desarrolla rumores indeseables*
- ✓ *Alienta las actitudes negativas*
- ✓ *Resiste al cambio*
- ✓ *Provoca conflictos interpersonales e intergrupales*
- ✓ *Rechaza y obstaculiza a algunos empleados*
- ✓ *Debilita la motivación y la satisfacción en el empleado*
- ✓ *Funciona fuera del control de la gerencia*
- ✓ *Apoya el conformismo*
- ✓ *Desarrolla el conflicto de roles*

Fig. 4.5 Beneficios y problemas potenciales relacionados con las organizaciones informales. (Fuente: Davis, K. "El comportamiento Humano en el Trabajo", 1991, p 422)

El apoyo que da al gerente el grupo informal conduce a una mayor cooperación y productividad proporcionando satisfacción y estabilidad, y experimentando un sentido de pertenencia y seguridad.

La organización informal puede concebir un canal útil para la comunicación de los empleados; mantener el contacto entre ellos, aprender más acerca de su trabajo y comprender lo que está sucediendo en su ambiente. Representa una válvula de escape para los empleados, ya que puede liberar tensiones emocionales discutiéndolas con otra persona en una forma abierta y amistosa.

Su existencia estimula a los administradores a planear y actuar más cuidadosamente de lo que lo harían si no existiera.

Las ventajas de la organización informal tienen mayores probabilidades de aparecer si el grupo es cohesivo. La cohesión se manifiesta por la fuerza con que los empleados están unidos entre sí, por la confianza mutua entre ellos y por el deseo de seguir perteneciendo al grupo.

Un problema que se considera importante es su resistencia al cambio, manifestándose sobreprotector de su propia forma de vida. Lo que ha sido bueno se cree que está bien para que siga igual en el futuro.

Aunque las organizaciones informales no están respaldadas por ningún organigrama, si lo están por el convencimiento, la costumbre y la cultura.

Otro de los problemas es que genera conformismo en los empleados, facilitado por medio de las normas, que son pautas con que el grupo informal rige el comportamiento de sus miembros. Esto es, tanto para cumplir sus responsabilidades como para relacionarse con otras personas.

El conflicto de roles surge por la exigencia del grupo y de la empresa. Lo que es bueno para los empleados no siempre es bueno para la organización. Sin embargo, mientras más entren en armonía los intereses de los grupos formales en informales, mayor productividad y satisfacción resultarán.

Una forma de comprender el sistema informal, es por medio de un diagrama. Se da el nombre de sicograma al diagrama de los sentimientos que los miembros de un grupo tienen unos para con otros.

Moreno (1934), clasificó los sentimientos en tres categorías: atracción, repulsión e indiferencia.

4.2.3 Actitudes de las organizaciones ante las relaciones románticas

Simplemente no se puede hablar sobre algo escrito en cuanto a las relaciones románticas dentro de una organización. No se sabe, o más bien, las organizaciones no manifiestan su forma de pensar o sentir con respecto a este tema.

En el punto anterior, en el cual se habla de las organizaciones informales se puede observar que éstas surgen inevitablemente dentro de la organización formal al igual que surge el amor, ya que la parte o forma más pequeña de una organización informal la constituyen dos individuos.

Se puede hablar entonces de que la posición de las organizaciones ante las relaciones románticas podría ser de tres formas:

1. Las que abiertamente lo rechazan.- dentro del reglamento está prohibido, y en el momento en que la empresa se da cuenta de que existe una relación, despide alguno de los miembros de la pareja; tomando el riesgo de no ser la mejor opción ya que la empresa puede perder un buen elemento.
2. Otras son las empresas u organizaciones en las que dentro del reglamento se prohíben las relaciones románticas, sin embargo las niegan. Posiblemente la empresa no está dispuesta a perder a alguien que es necesario para esta.
3. Aquellas empresas que simplemente no toman en cuenta este punto.

Sucede entonces que las organizaciones no saben que tanto se están beneficiando, o perjudcando al existir este tipo de relaciones dentro de las organizaciones, y como ya se mencionó en el primer capítulo, las relaciones

románticas pasan por diferentes etapas que afectan su productividad en el trabajo. sobre todo la ruptura.

Es importante mencionar el desarrollo de la mujer dentro del ámbito laboral durante los últimos años, como otro punto para que se de las relaciones románticas dentro de las organizaciones.

4.3. La Mujer en el trabajo

Referente a la historia de la mujer mexicana en el campo laboral, se comenta que en 1870 la industrialización permitió el ingreso de la mujer a las fábricas, comenzaron a surgir escuelas técnicas, donde se enseñaba mecanografía, taquigrafía y telegrafía; abriendo nuevos campos de trabajo para las mujeres.

Durante la Revolución Mexicana, la mujer juega un papel muy importante, ya que se desempeña no sólo como soldadera, sino como maestra y enfermera y se preocupa por inculcar las ideas revolucionarias.

La incorporación de la mujer como elemento productivo se hizo en el tiempo del gobierno de Cárdenas, durante el cual se crearon una serie de disposiciones legales y reformas para otorgar la igualdad jurídica a la mujer. A nivel internacional, la Primera y Segunda Guerras Mundiales fueron la máxima oportunidad de la mujer ante el trabajo.

Roig, 1984 (en Fonseca, 1993) menciona que, aunque en el período de la postguerra aumentaron las oportunidades de empleo para las mujeres, existe la tendencia a dar empleo a hombres y mujeres en ocupaciones diferentes, teniendo ellas una gama más limitada de actividades que, además, son de menor remuneración y condición social.

Hace más de 20 años, la mujer ideal era la que se dedicaba por completo al hogar, a su esposo e hijos. Hoy se le pide que se involucre en la vida económica y política para que ella también contribuya al desarrollo de su país García, 1981 (en Fonseca, 1993).

El censo realizado en México en 1990 indica que el 23.6% de la población económica activa del país son mujeres (INEGI, 1990)

La incorporación de la mujer al trabajo remunerado se incrementa a medida que la aportación económica de ella se va haciendo indispensable para satisfacer las necesidades en el hogar. Por lo que el que la mujer trabaje fuera del hogar no implica descomposición del núcleo familiar, ya que la creciente producción de valores de uso doméstico puede reforzar la igual manera a la familia, permitiendo que las mujeres sigan desempeñando una función doméstica cuando hayan sido incorporadas al trabajo asalariado.

Loreto (en Fonseca, 1993) comenta que en la clase media hay más mujeres que trabajan porque carecen del apoyo masculino o porque desean mejorar su nivel de vida. En la clase alta, la mayoría trabaja por satisfacción personal.

Es importante la participación femenina en el trabajo por la existente necesidad de que ésta se incorpore a la vida económica, política y social; ya que la evolución de una sociedad esta determinada, en parte, por el lugar que en ella ocupan las mujeres y por la función que desempeñan en la vida del país.

Sin embargo se habla de que existe en las mujeres el temor al éxito, fuerza que obstruye las posibilidades de avance, como también el que los hombres les desagrade que la mujer alcance una posición asalariada, ya que el dinero puede significar independencia y poder en el matrimonio. Esta actitud puede ser de forma inconsciente.

Muchas personas consideran que las mujeres son más sensibles, compasivas, emocionales e intuitivas que los hombres, características que han limitado las oportunidades de las mismas para competir de modo eficaz por los trabajos.

También podría decirse que las mujeres, hasta recientemente, no han sido consideradas seriamente en lo que respecta a sus intereses de carrera. A la mujer casada que trabaja se le ha considerado como sostén de familia secundario.

Cuando las mujeres realizan trabajos no tradicionales, la administración puede encontrar resistencia en los empleados del sexo masculino en cuanto a la creencia sobre la capacidad física y mental de las mujeres, de la ansiedad por la competencia en el trabajo, de la preocupación acerca de cómo supervisar a los trabajadores del sexo femenino. Independientemente de la causa de esta resistencia, la administración debe adoptar una posición proactiva para encarar el problema.

Pero a pesar de todo, el hecho es que la participación de la mujer dentro del ámbito laboral es un factor fundamental para que se den las relaciones románticas dentro de las organizaciones, ya que numéricamente hablando la población de mujeres y hombres es muy semejante.

4.4. Factores Psicológicos

Se ha hablado de las organizaciones informales, compuestas por pequeños grupos dentro de una organización formal. La figura 4.4. muestra las diferencias entre estos dos tipos de grupos dentro de un esquema organizacional.

Se define al grupo, como un conjunto de personas que se reúnen en un lugar determinado a una hora establecida de común acuerdo, y que comparten una serie de normas tendientes a la consecución de un objetivo común.

Es entonces que los grupos están formados por personas cuyos "roles sociales" se encuentran estrechamente entrelazados entre sí y que el trabajo del grupo implica un sistema, en el que cada parte o rol individual, depende de los restantes (Rodrigué, 1961).

El grupo, psicológicamente encardado, requiere algo más para ser tal, que está dado por la unión especial o cohesión existente en su seno.

4.4.1 Breve revisión histórica de la Dinámica y Genésts de Grupos

Pratt inicia la psicoterapia del Grupo en 1906, con un grupo de tuberculosos y más tarde lo extendió con pacientes diabéticos y psiquiátricos. El método que empleó es conocido como *método de clases*, que consistía en reunir a los pacientes en grupos e impartir una conferencia acerca de su padecimiento, estableciendo un sistema de premios, utilizando la competencia entre los miembros del grupo y basándose, además, en los factores emocionales, provocando rivalidad y envidia. El médico funcionaba como líder benévolo y paternal.

Freud describe al grupo basándose en la horda primitiva, a la que considera como el primer grupo y como la forma original de la organización social. Habla del inmenso poder que el grupo y el líder ejercen sobre el individuo, tomando al padre de la horda como el líder, el cual impide a sus hijos la satisfacción sexual,

forzándolos a la abstinencia y a la formación de ligas emocionales hacia él y entre ellos. Los sentimientos agresivos, se neutralizan en el grupo por las ligas libidinales; los celos se transforman en espíritu de grupo por la formación reactiva de la hostilidad.

En 1920, McDougall, propuso que hay que diferenciar entre dos psicologías de grupo: una para los grupos desorganizados y otra para los organizados. Cuando habla de los grupos desorganizados, ve características tales como agresividad, impulsividad, violencia, sugestibilidad, irresponsabilidad, etc. Sin embargo en el grupo organizado, la mente grupal alcanza mayor nivel, desapareciendo así algunas de las desventajas del grupo desorganizado.

Moreno, en sus actividades relacionadas con la psicoterapia de grupo, introdujo sus métodos particulares; el sociograma y la Microsociología.

En sus primeros grupos de trabajo observó que la adaptación de las personas en el campo eran mejor cuando se les permitía formar sus propios grupos. Grupos reducidos que constituyen los que se ha denominado la Microsociología. Elaboró un cuestionario que sería la base de su test sociométrico, que mide patrones de atracción y repulsión dentro de un grupo. Moreno, 1943 (en Cappon, 1984).

Creador del psicodrama, verifica y ajusta la técnica sociométrica en la que menciona que los hombres están relacionados entre sí mediante la simpatía, la

antipatía y la indiferencia; el sociograma es la representación gráfica de como está el grupo con respecto a estos puntos.

Algunas configuraciones de esos lazos explican ciertos fenómenos de grupo. Por ejemplo, una cadena de simpatías constituye una red de comunicación rápida y discreta, produciendo la cohesión del grupo por la aproximación de la simpatía y dispersión de la antipatía .

Tiene la idea de que hay que ir más allá de la expresión verbal, hay que actuar (acting-out), que se dá en las terapias de encuentro. Para Moreno, encuentro indica una confrontación y correlación positivas entre encuentro y sensibilidad y que la sociometría, el psicodrama y la psicoterapia de grupo han servido para facilitarlos.

El grupo de trabajo y el grupo de supuestos básicos son abstracciones que Bion utiliza para explicar diferentes aspectos del funcionamiento de los grupos.

La actividad del grupo se ve obstruída, diversificada y en ocasiones asistida por algunas otras actividades mentales que tienen en común el atributo de poderosas tendencias emocionales. Estas actividades, adquieren cierta cohesión si admitimos que surgen de supuestos básicos comunes a la totalidad del grupo. Considera dos aspectos del grupo en su funcionamiento, el latente y el manifiesto.

El grupo que se conduce basado en la realidad, es el grupo de trabajo, en el cual los esfuerzos se dirigen hacia la realización de una tarea, funcionamiento

manifiesto. Pero existe otro tipo de funcionamiento del grupo, cuya relación con la realidad es casi nula y cuyo comportamiento tienen características regresivas. Bion (1990), se refiere a este como grupo de supuestos básicos. Dichos supuestos los define como creencias emocionales comunes a todos los miembros del grupo, que comparten determinado tipo de fantasías y deseos inconscientes y que expresan necesidades básicas del grupo como un todo. Donde surgen espontáneamente, algunos líderes en función del grupo.

Los supuestos básicos son:

A) El de dependencia, en el cuál el grupo se reúne a fin de lograr el sostén de un líder (el terapeuta) de quien depende para nutrirse material y espiritualmente y al que idealiza, asumiendo características de deidad.

B) El de ataque y fuga, el grupo se a unido para luchar o huir de algo, lo cual lo lleva a agredir y defenderse, buscando un líder con características de caudillo (para negar inconscientemente al terapeuta).

C) El de apareamiento, el liderazgo se centra en torno de una pareja (mixta o del mismo sexo), creándose emociones de expectativa y esperanza. Por ello Bion (1990), señala que el líder del grupo puede decirse que está proyectado en el futuro ... "genio que aún no ha nacido".

Las contribuciones de Bion (1990), tienen valor tanto psicoterapéutico, como en otras áreas de aplicación del trabajo con grupos.

Kurt Lewin (1945), ideó el término dinámica de grupos, interesándose en el cambio de la conducta y las actitudes, cuando el individuo es capaz de aceptar que no son satisfactorias, sobre todo en grupos reducidos.

Por tal motivo en 1946 fue designado como jefe del primer workshop, donde investigó los procesos y resultados de las sesiones de entrenamiento, que consistían en discusiones para analizar los problemas que los miembros tenían en sus organizaciones, empleándose técnicas de role playing. Creándose entonces el grupo T, donde los líderes, investigadores y miembros del grupo participaron activamente en el análisis e interpretación del comportamiento en el grupo. Descubriendo un nuevo método educativo en el campo de las relaciones humanas, empezaron a usar esta confrontación de los miembros del grupo con su conducta y el efecto de ella en los demás miembros .

La expresión de problemas que los participantes tenían en sus respectivos trabajos y la mira de resolverlos se fue perdiendo en el grupo T, trabajándose, cada vez más, en material emocional en la esfera del "aquí y ahora" de las sesiones.

El hecho de que los asistentes a la sesión de encuentro fueran individuos de la población "normal", impulsa la creación del movimiento de encuentro de los "centros de crecimiento ", enfatizando la relación "real" entre terapeuta y

paciente, confrontando al individuo con los "juegos" que la sociedad le ha enseñado.

La relación entre los miembros y el líder es honesta, abierta y profunda que contrasta, con las relaciones poco sinceras, encubiertas y superficiales del hombre moderno.

4.4.2. Los amores improductivos según E. Fromm

El hombre no dejará jamás de asombrarse, será capaz de tener éxito en su tarea: ser él mismo y para sí mismo y alcanzar la felicidad por medio de la realización plena de aquellas facultades que son peculiarmente suyas, la razón, el amor y el trabajo productivo (Fromm, 1953).

El rango más notable de la conducta humana es la tremenda intensidad de las pasiones y de los esfuerzos que despliega el hombre. Es su lucha por el poder, el amor o la destrucción; estos esfuerzos son los que constituyen la peculiaridad de la vida humana.

Del mismo modo, el hombre no puede vivir solo y desvinculado de los demás, se relaciona con otros de varias maneras: puede amar u odiar, puede competir o cooperar, puede edificar un sistema social basado en la igualdad o en la autoridad, en la libertad o en la opresión, pero debe estar relacionado de alguna manera y la forma particular en que lo hace es expresión de su carácter.

Es así como Fromm (1953) habla de los tipos de carácter con orientaciones productivas e improductivas .

Improductivas

A. La orientación Receptiva

La persona siente que "la fuente de todo bien" se halla en el exterior y cree que la única manera de lograr lo que desea es recibiendo de esa fuente externa. Consiste en: ser amado y no en amar. Tales personas no discriminan en la elección de los objetos de su amor, se pierden por cualquiera que les ofrezca amor o algo que parezca ser amor.

En la esfera del pensamiento, consiste en seguir consejos no en producir ideas, su primer pensamiento es encontrar a alguien que pueda proporcionarles la información creando un grado de dependencia.

B. La orientación Explotadora

Tiene como premisa básica el sentir que la fuente de todo bien se encuentra en el exterior, el individuo no puede producir nada por sí mismo. No espera recibir objetos de los demás en calidad de dádivas, sino quitándoselos por medio de la violencia y de la astucia.

En el terreno del amor y el afecto, tienden a robar y arrebatar. Sienten atracción hacia personas a quienes pueden sustraer del afecto de otros. "Aman" a quienes

explícita o implícitamente son objetos susceptibles de explotación y se "fastidian" de personas a las que ya han exprimido.

Los caracteriza la suspicacia y el cinismo, la envidia y los celos.

C. La orientación Acumulativa

Las personas tienen poca fe en cualquier cosa nueva que puedan obtener del mundo exterior; su seguridad se basa en la acumulación y el ahorro, cualquier gasto significa una amenaza.

El amor es para ellos esencialmente una posesión; no dan amor, sino tratan de lograrlo poseyendo al "amado" que pasa a ser parte de su colección. Muestran a menudo una singular clase de lealtad hacia las gentes y también hacia los recuerdos. Todo pasado fue mejor. Pueden saberlo todo, pero son estériles e incapaces de pensar productivamente.

D. La orientación Mercantil

El concepto mercantil del valor, el énfasis puesto en el valor de cambio más bien que en el valor de utilidad, ha conducido a un concepto similar de valor con respecto a las personas. La orientación mercantil se ha desarrollado rápidamente juntamente con el desarrollo de un nuevo mercado, el "mercado de la personalidad", donde depende el éxito, de una aceptación personal por parte de aquellos que necesitan de sus servicios. Busca por tanto la pareja en alguien que le de relevancia en el mercado de las personalidades.

El carácter superficial de las relaciones humanas conduce a que muchos estén esperanzados de poder encontrar profundidad e intensidad de sentimientos en el amor individual. El amor hacia una persona determinada y el amor por nuestros prójimos son indivisibles; las relaciones amorosas constituyen en cada cultura una expresión intensa del vínculo de unión que prevalece entre los hombres de esa cultura.

El pensar tiene la función de apoderarse rápidamente de los objetos para, manejarlos con éxito. El saber mismo se transforma en mercancía. El hombre es enajenado de su propio poder; el pensamiento y el conocimiento se experimentan como instrumentos para el logro de resultados positivos. Se desarrollan aquellas cualidades que se puedan vender mejor.

Fromm destaca que todas las orientaciones mencionadas forman parte de la dotación humana y que el predominio de cualquier orientación específica depende en gran parte de la peculiaridades de la cultura en que vive el individuo.

Productiva

Desde las postrimerías del siglo XIX, se hicieron esfuerzos para describir la visión de cómo deben ser el hombre bueno y la sociedad buena. En el siglo XX se pone mayor énfasis en el análisis crítico del hombre de la sociedad, lo que el hombre debe ser se encuentra implícitamente.

La productividad es la realización de las potencialidades que son características del hombre, el uso de sus poderes. Es un modo particular de vinculación con el mundo.

El hombre no siendo capaz de soportar la separación, es impulsado a buscar la relación y la unión. Y al mismo tiempo la conservación de su individualidad. El concepto de amor productivo es ciertamente muy diferente de aquello que con frecuencia es llamado amor, algunos elementos básicos pueden ser : el cuidado, la responsabilidad, el respeto y el conocimiento.

Dios explica a Jonás, que la esencia del amor es "trabajar" por algo y "hacer crecer algo", que el amor y el trabajo son inseparables (Fromm, 1957).

Se tiene la idea de que enamorarse es la culminación del amor, cuando en realidad es el comienzo y solamente una oportunidad para lograr el amor.

El amor es la forma productiva de relacionarse con otros y con uno mismo. Implica responsabilidad, cuidado, respeto y conocimiento. Es la expresión de la intimidad entre dos seres humanos bajo la condición de la conservación de la integridad de cada uno.

El enamorado, ama en el sentido potestativo del amor. Es decir dá amor. La capacidad de amar del sujeto genera que las relaciones se vuelvan trascendentes.

CAPITULO V

METODOLOGIA

5.1 Planteamiento del Problema

¿Qué factores predominan para el establecimiento de una relación amorosa dentro de las organizaciones?.

¿Y qué tipo de relaciones amorosas se establecen?.

5.2 Objetivo General

Determinar que factores influyen en el establecimiento de una relación amorosa dentro de la organización y que tipo de relaciones se dan.

5.3 Objetivos Específicos

- A. Determinar el tipo de factores predominantes que influyen en el establecimiento de una relación amorosa.
- B. Establecer los tipos de relaciones amorosas.
- C. Relacionar los factores predominantes que influyen en el establecimiento de una relación amorosa con los tipos de relaciones amorosas.
- D. Encontrar los enfoques administrativos más importantes del fenómeno.
- E. Mostrar aspectos y teorías psicológicas que se relacionan con el tema.
- F. Enfocar el tema desde los ángulos de las teorías de la emoción.

5.4 Población

Antecedentes de la organización

Esta institución bancaria fue creada el 15 de octubre de 1932 con el nombre de Banco de Comercio, S.A., la cual contaba en ese entonces con 28 empleados incluyendo al Gerente y los mozos de servicio. De los 28 empleados, cuatro eran mujeres, esto es, por cada seis hombres había una mujer.

La organización del Banco de Comercio, S.A., era lineal porque la orientación de las políticas y las decisiones dependían de sus fundadores.

Para 1934 se afilió al Banco Mercantil de Puebla y de Guadalajara, en 1941 en el Distrito Federal inauguró 4 sucursales: Merced, Paraguay, Santa María y Morelos. El crecimiento de esta Institución continúa y en 1955 contaba ya con 33 sucursales en el área Metropolitana, y una oficina de representación en Nueva York.

En 1957 se funda la Inmobiliaria Bancomer haciendo más ágil la inversión en propiedades inmuebles destinadas al sistema. Estos cambios se debieron sin duda, a la nueva administración, iniciando una época distinta. Se concibió una nueva forma de servicio más ágil y abierta y se entró de lleno al campo de la publicidad.

En 1967 se iniciaron los trabajos para automatizar los sistemas, siendo el primero el de cheque e integrándose otras operaciones bancarias fundamentales: cartera, cobranzas, valores, créditos hipotecarios y , en 1969, el arranque de la Tarjeta de Crédito.

Indudablemente la base de este gran desarrollo, fue el trabajo en equipo y de gran calidad del personal; y para apoyar al desarrollo integral del personal, en 1971 se crea el Centro de Capacitación, el primero en su género dentro de la banca mexicana.

Entre 1970 y 1973 se consolidó en el extranjero con nuevas oficinas de representación en Europa (Londres) y Asia (Tokio), así como la primera sucursal en el extranjero (Los Angeles, en Estados Unidos).

En 1974 y 1975, se creó la División de Ejecutivos de Cuenta y Área de Promoción Femenina, considerando que el personal femenino era el más idóneo para visitar en su domicilio a las damas que forman parte de la clientela.

Para 1974 se cambió el esquema de organización con el establecimiento de un Comité Directivo, con carácter de principal órgano ejecutivo de la organización. Los resultados del cambio fueron francamente positivos.

El 18 de noviembre de 1977 nació Bancomer, S.A., haciendo de los Bancos de Comercio -eran ya 35-, de la Financiera Bancomer y de la Hipotecaria Bancomer, una sola institución.

El 11 de abril de 1977 se inició la construcción de la nueva oficina central: el **Centro Bancomer**, inaugurándose el 13 de agosto de 1980. Fue cuantiosa la inversión pero consideró una solución adecuada a las necesidades logrando quedar integrados a un edificio que elimina múltiples barreras de comunicación, ya que el personal cuenta con un ambiente mucho más idóneo para trabajar.

El crecimiento de las operaciones que Bancomer realizaba, llevó a la decisión de ampliar el Comité de Dirección que presidía el director general, permitiendo una relación más directa y al nivel adecuado en todas las actividades.

La labor de un banco no termina al ofrecer otra posibilidad a sus clientes. Por el contrario, constantemente busca elaborar y organizar medios e instrumentos para ser más útil. Ese espíritu de servicio ha caracterizado siempre a Bancomer.

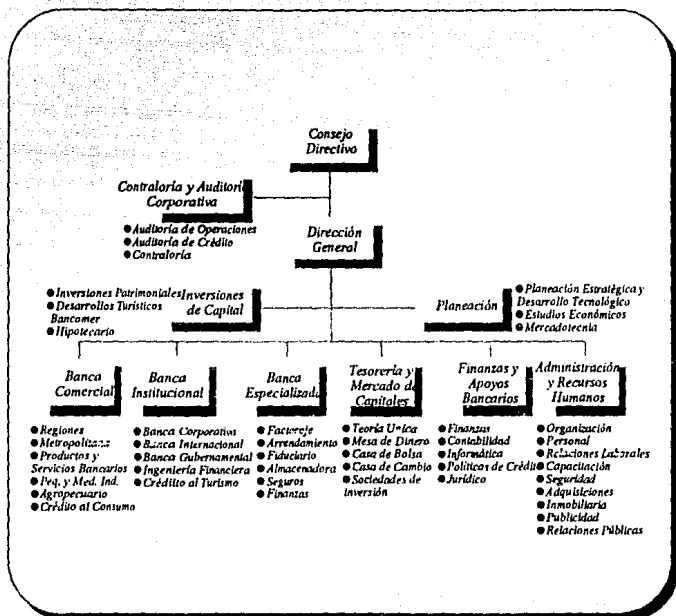
La excelencia en la comunicación rinde beneficios incalculables al que hace buen uso de ella. De ahí que Bancomer atentó a los avances tecnológicos contando con un nuevo conmutador digital que facilita la comunicación entre el

público y el banco. Y en materia de automatización implanta los mejores sistemas de computación en cuanto a la banca se refiere.

Bancomer empezó en 1932 con más promesas que realidades. A través del tiempo, la semilla plantada se transformó en la institución de banca múltiple que hoy es.

Actualmente Bancomer cuenta con más de 780 sucursales en el interior de la República y con 120 en el área metropolitana. Se sunan 37,676 empleados en total, de los cuales 16,005 son mujeres lo que muestra el incremento notable de la participación de la mujer dentro del ámbito laboral. Ahora existen 1.3 hombres por cada mujer.

Con tal crecimiento la organización de Bancomer está constituida de la siguiente manera:



Bancomer es una de las instituciones más rentables y confiables dentro del sistema bancario mexicano. Durante los sesenta años de vida, uno de sus principales objetivos ha sido impulsar el desarrollo de nuestro país.

Este tipo de organización nacional y transnacional desarrollada muy al estilo mexicano, resulta un campo de investigación ideal para investigar los conceptos de amor dentro de una institución de ideosincracia mexicana.

La población está compuesta por hombres y mujeres empleados en una Institución Bancaria, que ocupan cargos desde consultores hasta Directores Divisionales y que "sostienen una relación romántica con un compañero o compañera de trabajo".

Son sujetos de clase media a media/alta.

5.5 Tipo de muestra y muestreo

En virtud de que la información sobre cuántas personas son casadas, casadas con alguien de la misma institución o si sostienen algún tipo de relación, no fue proporcionada ya que no se conoce en la misma institución; por tanto se utilizó un muestreo no probabilístico intensional, la muestra quedó constituida por 42 sujetos de los cuales 27 son hombres y 15 mujeres.

5.6 Descripción del instrumento

Los instrumentos que se utilizaron fueron dos escalas y un cuestionario de preguntas de información general (opinión).

Escala 1

Esta escala se obtuvo de la investigación de James P. Dillard y Scott M. Broetzman (1989), sobre "Las relaciones románticas en el trabajo"; apoyada por investigaciones anteriores como la de Quinn (1977) y la de Anderson y

Hunsaker (1985), en las que se mencionan tres motivos para establecer una relación.

Es una escala de elección forzada a jerarquizar grupos de tres de mayor a menor importancia .

Cada una de las escalas fueron sujetas a un análisis factorial confirmatorio, encontrándose primero con un fenómeno unidimensional.

Se obtuvo un alfa de .71 para la escala de ego, .87 para la de trabajo/poder y .78 para la de amor. (Hunter y Gerling, 1982).

La aplicación original se realizó vía telefónica, sin embargo en esta investigación se hizo por escrito por considerarse un mejor procedimiento para los fines de esta investigación, en la que el sujeto tiene que contestar una pregunta en base a las palabras descriptivas que se encuentran agrupadas en series de tres, jerquizando de mayor a menor importancia empleando el 1 como lo más importante, hasta el 3 como lo menos importante.

Cada uno de los grupos está compuesto por una palabra que describe el motivo de amor, una que describe el motivo de ego y una que describe el motivo de trabajo/poder.

La escala es la siguiente:

Escala de Anderson y Hunsaker

Sexo (M) (F)

Edad _____ años

Estado Civil _____

Este instrumento pretende determinar las razones que se puedan tener para establecer una relación romántica.

A continuación se realiza una pregunta, la cual deberá de contestar en base a las palabras descriptivas que se encuentran agrupadas en serie de tres. Cada grupo será ordenado jerárquicamente de mayor a menor importancia, empleando de 1 como lo más importante hasta 3 como lo menos importante. Coloque los números en el paréntesis de la derecha.

En ocasiones le será difícil la elección, sin embargo, deberá constestar la totalidad de los paréntesis.

Conteste realmente lo que piensa y no lo que le gustaría ser o pensar. El cuestionario es anónimo y totalmente confidencial.

"QUE TAN IMPORTANTE ES CADA UNA DE LAS SIGUIENTES VARIABLES COMO UNA RAZÓN PARA ESTABLECER UNA RELACIÓN ROMÁNTICA CON ALGUIEN QUE TRABAJE EN LA MISMA ORGANIZACIÓN QUE USTED".

Por tener una experiencia sexual	()	Afecto sincero	()
Incremento de poder	()	Seguridad del empleo	()
Compañerismo	()	Aventura	()
Vivir una emoción	()	Avance en la organización	()

Amor	()	Estremecimiento	()
Trabajo fácil	()	Buscar una pareja	()
Por conquistar	()	Por que es exitante	()
Incrementar el prestigio	()	Por llegar a un puesto importante	()
Por querer un compromiso definido	()	Anhelos de unión completa	()
Ayuda a la proyección	()	Deseo sexual	()
Por ilusión	()	Por ternura	()
Por satisfacción personal	()	Seguridad de permanecer en la empresa	()
Por compromiso total	()	Herramienta política	()
Intimidad	()	Por egoísmo	()
Medio para adelantar posiciones	()	Establecer un interés común	()

Los factores que miden:

Amor	Compañerismo
	Amor
	Por querer un compromiso definido
	Por ilusión
	Por compromiso total
	Afecto sincero
	Buscar una pareja
	Anhelos de unión completa
	Por ternura
	Establecer un interés común

Los factores que miden:

Ego	Por tener una experiencia sexual
	Vivir una emoción

Por conquistar
 Por satisfacción
 Intimidad
 Aventura
 Estremecimiento
 Por que es exitante
 Deseo sexual
 Por egoismo

Los factores que miden:

Trabajo/poder Incremento de poder
 Trabajo fácil
 Incrementar el prestigio
 Ayuda a la proyección
 Medio par adelantar posiciones
 Seguridad del empleo
 Avance en la organización
 Por llegar a un puesto importante
 Seguridad de permanecer en la empresa
 Herramienta política.

Escala 2

La escala triangular del amor de Sternberg, tiene dos aplicaciones prácticas: diagnosis y terapia. Mide cada uno de los tres componentes , y permite que las parejas adquieran una noción más completa del lugar que ocupa cada uno de ellos dentro de la relación amorosa. La escala puede, además, señalando las

diferencias específicas entre las formas de amor de ambos miembros de una pareja, ayudar a señalar las áreas en las que es necesario el cambio.

Se utilizó la técnica estadística del análisis factorial con el fin de determinar la estructura del cuestionario, esto es, si el cuestionario realmente evalúa los tres componentes: Intimidad, Pasión y Compromiso/Decisión. Cada uno de los componentes es supuestamente coherente y distinto de los otros. La confianza de consistencia interna de las subescalas de los tres componentes resultaron todas muy altas, indicando que los ítems evalúan distintos atributos y la gran mayoría de los ítems evaluaron lo que debían.

Así también se correlacionó con la escala de Amor y Cariño de Rubin (1973), observándose que las puntuaciones de Intimidad, Compromiso y Pasión se correlacionan totalmente de forma correcta con las escalas de Rubin.

En cuanto al pronóstico de la satisfacción de las relaciones, las puntuaciones de intimidad y pasión son las que correlacionan con mayor exactitud. En general, la Escala Triangular del Amor pronostica la satisfacción total en forma más exacta que las dos escalas de Rubin.

Para confirmar esta escala Sternberg realizó un estudio con 101 adultos de la zona de New Haven, 50 hombres y 51 mujeres, obteniendo las siguientes puntuaciones promedio: 7.39 para Intimidad, 6.51 para la Pasión, y 7.20 para

Compromiso. La puntuación promedio más baja fue para la Pasión, misma que puede ser reflejo de la duración promedio de las relaciones, 6.3 años.

Las correlaciones resultaron más altas entre intimidad y compromiso y entre compromiso y pasión y levemente más baja entre pasión e intimidad.

Por lo anterior podemos utilizar la teoría y la escala con cierta confianza para la comprensión del amor en las relaciones sentimentales, reconciliando que ni esta ni ninguna otra teoría podrá responder a todas las posibles preguntas sobre el amor.

Es un instrumento de opción múltiple a elegir una de las opciones para calificar cada afirmación.

La escala 2 es la siguiente:

Este instrumento pretende determinar el tipo de amor que sostiene con su pareja.

A continuación se presentan una serie de afirmaciones, los espacios en blanco representan a la persona con quien usted mantiene una relación.

INSTRUCCIONES

Califique cada información dentro de la siguiente escala:

- 1 = extremadamente
- 2 = moderadamente
- 3 = en absoluto

Coloque en el paréntesis de la derecha el número que corresponda a su respuesta según sea el caso. Conteste realmente lo que piensa o siente y no lo que le gustaría pensar, no deje espacios sin contestar.

El cuestionario es anónimo y totalmente confidencial.

1. Siento que realmente puedo confiar en _____.

2. Comparto información profundamente personal acerca de mí mismo con _____.
3. Fantaseo con _____.
4. El solo hecho de ver a _____ me excita.
5. Tengo una cálida relación con _____.
6. Planeo continuar mi relación con _____.
7. Mi relación con _____ es muy romántica.
8. Apoyo activamente el bienestar de _____.
9. Estoy seguro de mi amor por _____.
10. Valoro a _____ en gran medida dentro de mi vida.
11. No puedo imaginarme la vida sin _____.
12. Adoro a _____.
13. No puedo imaginarme que otra persona puede hacerme tan feliz como _____.
14. Tengo confianza en la estabilidad de mi relación con _____.
15. Existe algo casi "mágico" en mi relación con _____.
16. Espero que mi amor por _____ se mantenga durante el resto de mi vida.
17. No puedo imaginar la ruptura de mi relación con _____.
18. Siento que _____ realmente me comprende.
19. Puedo contar con _____ en momentos de necesidad.
20. No hay nada más importante para mí que mi relación con _____.
21. Recibo considerable apoyo emocional por parte de _____.
22. Debido a mi compromiso con _____ no dejaría que otras personas _____.
23. Me siento próximo a _____.
24. Siempre sentiré una gran responsabilidad hacia _____.
25. Prefiero estar con _____ antes que con ninguna otra persona.
26. Considero sólido mi compromiso con _____.

27. Siento reponsabilidad hacia _____.
28. Tengo una relación cómoda con _____.
29. Mi relación con _____ es pasional.
30. Encuentro a _____ muy atractivo personalmente.
31. _____ puede contar conmigo en momentos de necesidad.
32. Disfruto especialmente el contacto físico con _____.
33. Aún en los momentos en que resulta difícil tratar con _____, permanezco comprometido con nuestra relación.
34. Estoy dispuesto a entregarme y compartir mis posesiones con _____.
35. Idealizo a _____.
36. Doy considerable apoyo emocional a _____.
37. Considero mi relación con _____ permanente.
38. Siento que realmente comprendo a _____.
39. Me comunico bien con _____.
40. Cuando veo películas románticas y leo libros románticos, pienso en _____.
41. No dejaría que nadie se interpusiera en mi compromiso con _____.
42. Me encuentro pensando en _____ durante el día.
43. Considero mi relación con _____ una buena decisión.

Dentro de la escala, los items que miden el componente de pasión son los siguientes:

3, 4, 7, 11, 12, 13, 16, 22, 27, 31, 32, 34, 37,42 y 14.

Los que miden el componente de intimidad:

1, 2, 5, 8, 10, 20, 21, 23, 25, 30, 33, 36, 38, 40 y 41

Los que miden el componente decisión/compromiso:

6, 9, 15, 17, 18, 19, 24, 26, 28, 29, 35, 39 y 43.

Escala 3

La escala 3 es un cuestionario elaborado especialmente para esta investigación, el cual está basado en el marco teórico donde se pregunta sobre información general, lo que nos permite saber qué tanto se conoce sobre las políticas que se manejan dentro de la organización con respecto a las relaciones románticas, como afecta a los grupos, los posibles riesgos dependiendo del sexo y las inclinaciones hacia las teorías de las emociones.

Con este instrumento se pretende dar validez a los principales constructos del marco teórico por medio de los resultados que dan indicadores.

Está constituida por 16 afirmaciones que se deberán complementar con alguna de las opciones que se ponen a continuación de cada afirmación, señalándola con una "X".

La escala 3 es la siguiente:

INFORMACION GENERAL

Seleccione una de las opciones de las siguientes afirmaciones marcando ésta con una X.

1. EN ESTA ORGANIZACION:

- A) Existen normas que prohíben las relaciones románticas entre compañeros.
- B) Protegen o estimulan este tipo de relaciones
- C) No las toman en cuenta
- D) No se que políticas manejan en relación a los romances con compañeros

2. LAS RELACIONES ROMANTICAS:

- A) No influyen en el grupo
- B) Une al grupo de trabajo
- C) Desestabiliza la integridad del grupo
- D) Genera "Bandos"

3. SOSTENER UNA RELACION ROMANTICA PROVOCA:

- A) Rivalidad y competencia
- B) Chismes y malos entendidos
- C) Nada
- D) Mejores relaciones de trabajo

4. PARA PARTICIPAR EN UN ROMANCE DENTRO DE LA ORGANIZACION:

- A) Lo pienso mucho antes de involucrarme
- B) No lo dudo ni por un momento
- C) Soy muy discreto

6. EL ASPECTO DETERMINANTE QUE ME HIZO DECIDIRME A INVOLUCRARME EN UNA RELACION ROMANTICA FUE:

- A) Lo que me hizo sentir la otra persona

- B) Satisfacer mi apetito sexual
- C) El fuerte atractivo que experimente hacia la otra persona
- D) Lo provechoso que me resultaría conocer y relacionarme con alguien
- E) Que resultaba ser una buena posibilidad de desarrollo profesional e intelectual

6. LO MAS IMPORTANTE EN UNA RELACION ES:

- A) La posibilidad de casarme y formar una familia
- B) La compañía como una forma de afrontar la vida diaria
- C) Lograr la estabilidad
- D) Tener un compañero sexual
- E) El vínculo entre ambas personas

7. PARA MI LO MEJOR DE UN ROMANCE ES:

- A) Estar sexualmente activo (a)
- B) La posibilidad de comprometerme
- C) Ofrecer a otra persona mi afecto y amor
- D) Tener alguien junto de mí
- E) Cuidar de alguien

8. LOS ROMANCES EN EL GRUPO DE TRABAJO:

- A) Consolidan el grupo y unen a los compañeros
- B) Fomentan la formación de subgrupos elitistas
- C) Dividen y/o aislan a los participantes del resto de sus compañeros
- D) Generan un ambiente grato y de cooperación

9. BUSCO EN UNA RELACION ROMANTICA:

- A) Sentirme íntimamente ligado a alguien
- B) Seguridad y protección
- C) Respaldo emocional
- D) Cumplir y concretar una razón social: La familia

10. AL RELACIONARME INTIMAMENTE CON OTRA PERSONA YO:

- A) Me planteo metas a lograr y plazos para cumplirlas
- B) Actuo por "instinto"

- C) Simplemente lo hago
- D) Evaluo cuidadosamente los pros y los contras

11. RELACIONARME ROMANTICAMENTE CON UN COMPAÑERO DE TRABAJO:

- A) Me garantiza 100% saber como es él o ella
- B) Me da lo mismo si es o no de mi trabajo
- C) Me permite estar más pendiente de mi pareja
- D) Me da la posibilidad de pasar más tiempo con mi pareja
- E) Me presiona demasiado

12. EN GENERAL, EN LAS RELACIONES ROMANTICAS YO ME SIENTO:

- A) Con gran necesidad de compañía pero con temor a ser lastimada
- B) A veces seguro y a veces dudoso
- C) Plenamente seguro y confiado
- D) Muy desconfiado y a la expectativa

13. EN SU OPINION, HASTA QUE PUNTO SON COMUNES LOS ROMANCES EN ESTA ORGANIZACIÓN:

- A) Muy comunes
- B) Cada vez hay más
- C) No son comunes
- D) No sé

14. CUALES SON LOS RIESGOS QUE SE CORREN AL ESTABLECER UNA RELACION AMOROSA:

- A) Las carreras pueden resultar amenazadas
- B) Pueden arruinarse las relaciones profesionales
- C) Puede disminuir el rendimiento en el trabajo
- D) Los compañeros de trabajo pueden perderles el respeto
- E) No creo que haya ningún riesgo si la pareja actua profesionalmente

15. CUALES SON LOS BENEFICIOS QUE PUEDEN LOGRARSE AL ESTABLECER UNA RELACION ROMANTICA EN EL TRABAJO:

- A) Mejor ánimo porque "el amor está en el aire"

- B) Es muy fácil el trato con las personas enamoradas
- C) Mejora la comunicación, el trabajo en equipo y la colaboración entre departamentos.
- D) Aumenta la creatividad y la innovación
- E) No creo que haya ningún beneficio

16. DEPENDEN DEL SEXO LOS RIESGOS Y BENEFICIOS:

- A) Los riesgos son mayores para las mujeres
- B) Los beneficios son mayores para los empleados de mayor nivel
- C) Los riesgos y los beneficios son independientes del género

Si tienes algún comentario sobre este tema, utiliza el reverso de esta hoja.

GRACIAS POR TU PARTICIPACION

5.7 Procedimiento

Se investigó dentro de la institución, quienes sostenían una relación para así poder aplicarles los cuestionarios, mismos que se les entregaron explicándoles cual era el fin de éstos. "Esta es una investigación que estoy realizando sobre el motivo de las relaciones románticas dentro de la institución, ¿podrías contestar este cuestionario?".

Si accedían, se les entregaba el cuestionario, como esto se realizó en horario de trabajo se dejaron los cuestionarios para que fueran resueltos con calma y posteriormente los entregaran.

Diez de los cuestionarios fueron entregados a una tercera persona, que los distribuyó entre sujetos que sostienen una relación romántica con el fin de permanecer totalmente anónimas.

Debido a la premura por el corto tiempo para realizar esta investigación, no se pudo aplicar a más sujetos ya que estos tenían que ser buscados personalmente y al ser este un tema tan íntimo, varias personas se negaron a contestar, porque lo consideran tabú, comprometedor y que se está tocando un punto débil del ser, sus sentimientos.

5.8 Tipo de investigación

Estudio de campo, dado que se pretende determinar la relación entre las variables dentro de un marco de referencia en el que no hay control absoluto de la situación.

5.9 Nivel de investigación

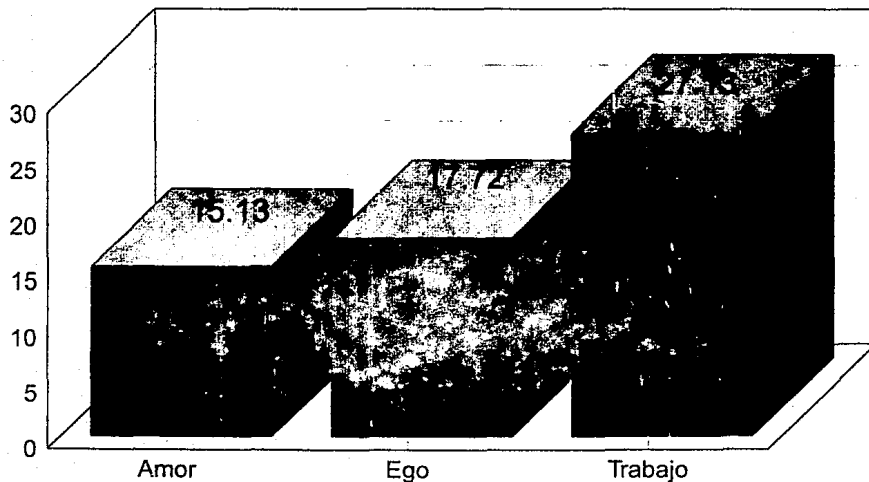
Descriptivo, es decir, mediante la aplicación de las pruebas se puntualizarán las características más importantes del fenómeno.

5.10 Resultados

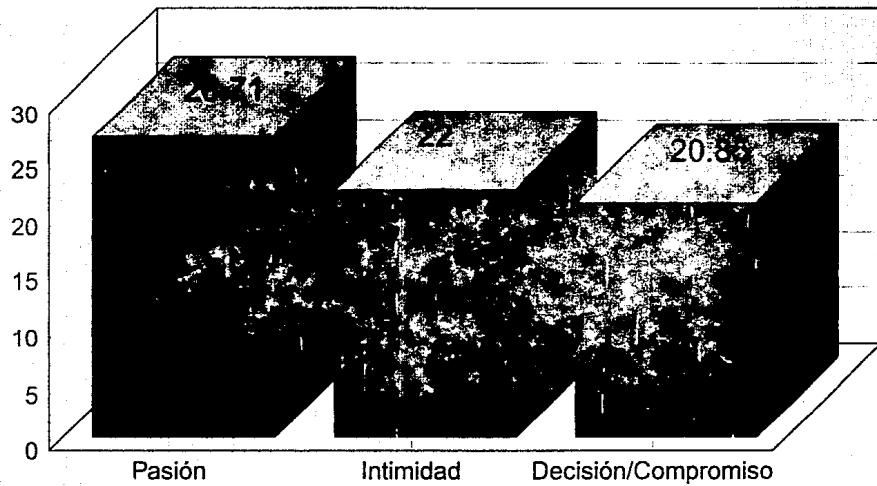
A continuación se muestran de forma gráfica los resultados obtenidos en cada una de las escalas aplicadas. Y posteriormente en el siguiente punto se interpretarán los resultados de dichas gráficas.

Resultados

Escala 1 Razones para establecer un romance



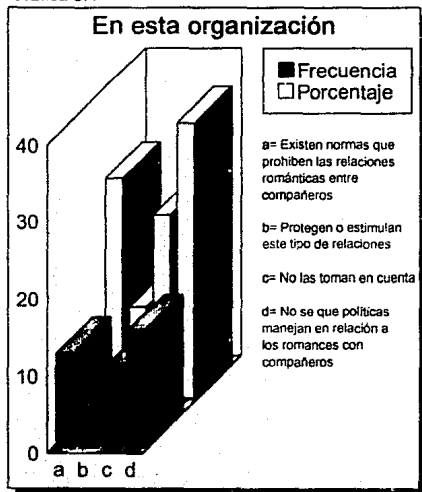
Resultados Escala 2 Tipo de Amor



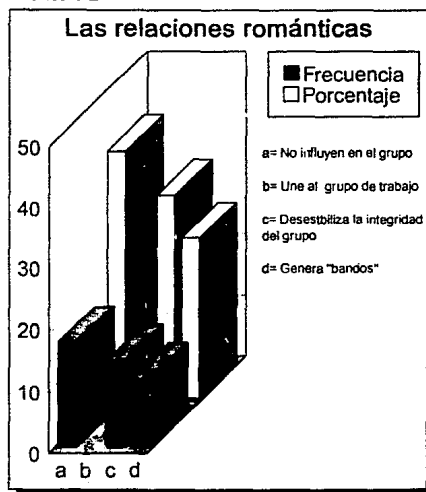
Resultados

Escala 3 Información General

Gráfica 3.1



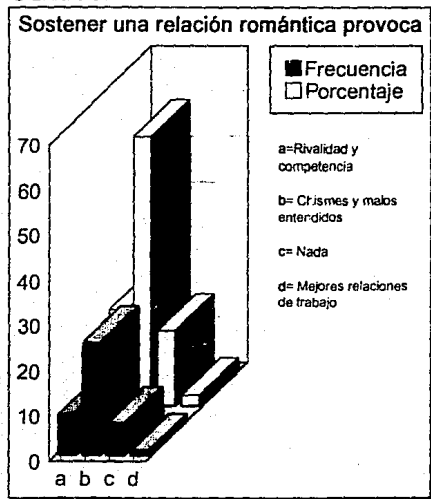
Gráfica 3.2



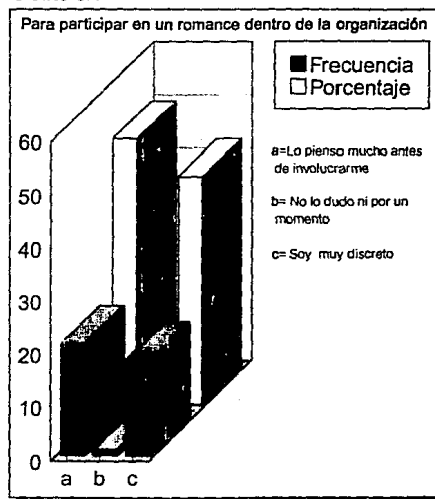
Resultados

Escala 3 Información General

Gráfica 3.3



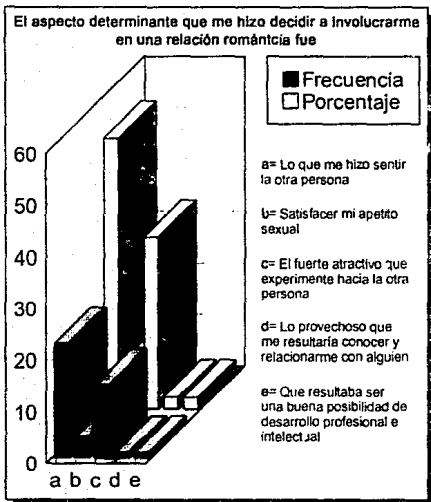
Gráfica 3.4



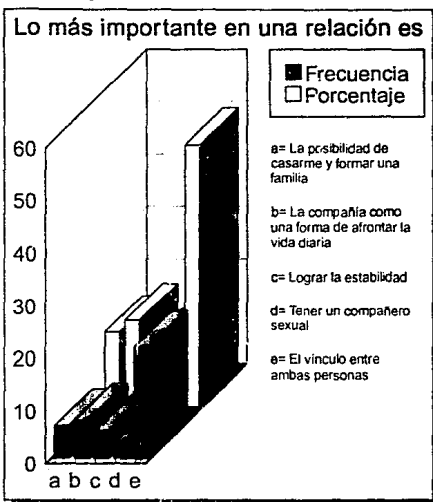
Resultados

Escala 3 Información General

Gráfica 3.5



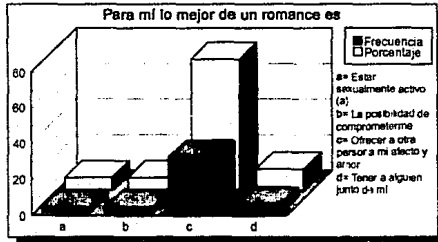
Gráfica 3.6



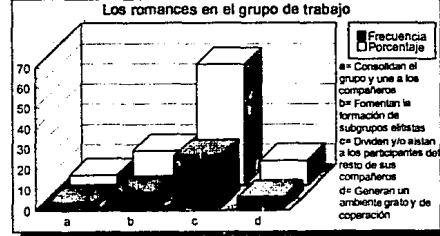
Resultados

Escala 3 Información General

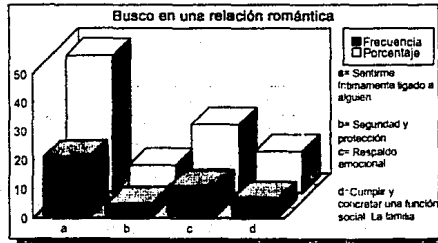
Gráfica 3.7



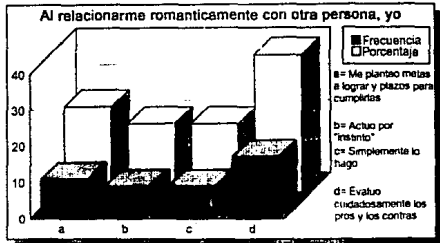
Gráfica 3.8



Gráfica 3.9



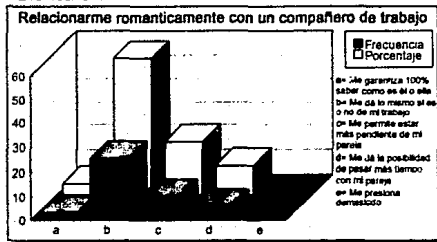
Gráfica 3.10



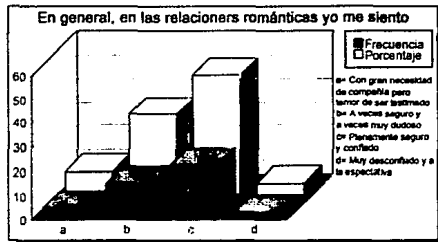
Resultados

Escala 3 Información General

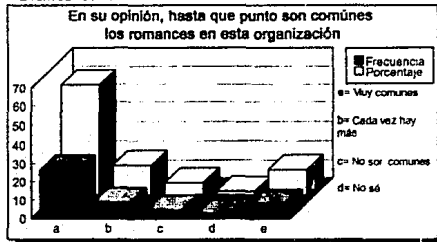
Gráfica 3.11



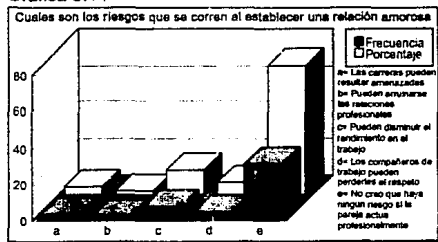
Gráfica 3.12



Gráfica 3.13



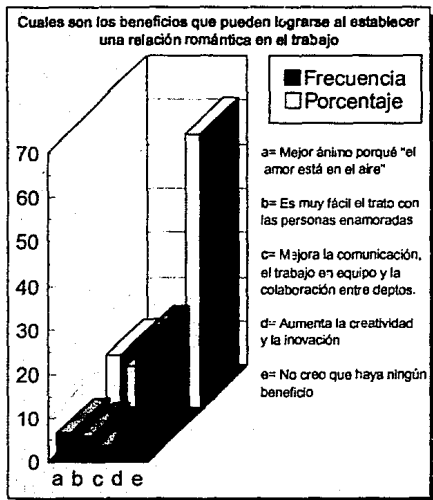
Gráfica 3.14



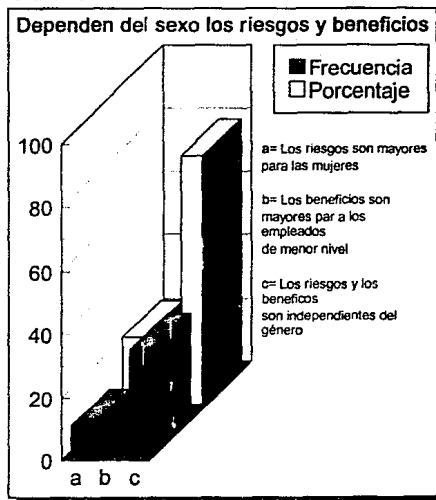
Resultados

Escaia 3 Información General

Gráfica 3.15



Gráfica 3.16



Correlación entre la escala 1 y la escala 2

	Intimidad	Pasión	Decisión/ Compromiso
Amor	.1211	.2223	.0960
Trabajo	.0222	-.1818	-.0271
Ego	-.1877	-.1599	-.1117

5.11 Interpretación de los Resultados

La escala 1 determina la razón para establecer una relación romántica en el trabajo, en esta investigación el resultado es que la razón que predomina es el amor.

Los resultados son los siguientes:

- ◆ *La razón de amor obtuvo un puntaje de 15.13 %*
- ◆ *La razón de Ego obtuvo 17.72 %*
- ◆ *La razón de Trabajo/poder 27.13 %*

La razón que obtuvo el menor puntaje es la que predomina, ya que en las escalas el número 1 es el de mayor importancia y el 3 el de menor importancia por lo que al obtener menor puntaje indica ser lo más importante.

En la escala 2 los resultado muestran que el tipo de de relación que se establece, es la de Decisión/Compromiso, obteniendo una media de 20.85 %, seguida por la Intimidad con un puntaje de 22 % y por último la Pasión con un puntaje de 26.71 % .

Al igual que en la escal 1 el tipo de menor puntaje es el que predomina por ser el número 1 el de mayor importancia y el de menor valor.

Respecto a la correlación entre la razón para establecer una relación romántica y el tipo de relación, los resultados indican que dicha correlación es débil (Levin, 1977) por lo que no se puede predecir que exista una correlación entre razón y tipo de relación.

Los resultados de la escala 3 son los siguientes:

- ◆ *En la gráfica 1 se observa que el 35.7% de la población no sabe que políticas se manejan en relación a los romances con compañeros y el 28.6% si sabe que existen normas que prohíben las relaciones románticas entre compañeros.*
El 23% opina que no las toman en cuenta y sólo el 11.9% opina que son protegidas y estimuladas por la organización. Estos resultados entran dentro de los aspectos administrativos.

- ◆ *Respecto a los grupos, en la gráfica 2 se observa que el 40.5% de la población opina que las relaciones románticas no influyen en el grupo. Este resultado es contrario a lo que se establece en el marco teórico. Sin embargo, también el 33.3% opina que une al grupo de trabajo, pero el 26.2% opina que genera bandos.*

- ◆ *Siguiendo con la manera en que influye en el grupo, en la gráfica 3 se observa que el 59.5% opina que el tener una relación romántica provoca chismes y malos entendidos, y sólo el 2.4% opina que mejora las relaciones de trabajo.*

- ◆ En la gráfica 4, donde intervienen las teorías de las emociones que el 50% lo piensa mucho antes de involucrarse, y el 42.9% son muy discretos.

- ◆ La gráfica 5 muestra los resultados que el 52.4% se deciden a involucrarse con alguien en una relación fue lo que le hizo sentir la otra persona, el 9.5% por satisfacer su apetito sexual y el 33.3% por el fuerte atractivo experimentado hacia la otra persona.

- ◆ La gráfica 6, que trata sobre la teoría del apego, el 50% opina que lo más importante en una relación, es el vínculo entre ambas personas, los demás resultados están muy repartidos en las demás opciones. El 7.1%, que es el menor puntaje es para la opción de tener un compañero sexual.

- ◆ Siguiendo con la teoría del apego en la gráfica 7, los resultados muestran que lo mejor de un romance es el ofrecer a la otra persona afecto y amor, con un puntaje de 73.8% .

- ◆ En la gráfica 8 se observa que el 59.5% de la población opinan que los romances en el grupo de trabajo, nisan y/o dividen a los participantes del resto del grupo, el 16.7% que fomentan la formación de subgrupos elitistas, y el 11.9% que generan un ambiente grato y de cooperación.

- ◆ La gráfica 9 indica que el 47.6% busca en una relación sentirse íntimamente ligado a alguien, 23.8% busca un respaldo emocional y el 14.3% cumplir y concretar una función social. La familia.

- ◆ En la gráfica 10 el 38.1% opina que al relacionarse románticamente con otra persona, evalúa cuidadosamente los pros y los contras, el 23.8% se plantea metas a lograr y plazos para cumplirlas, el 19% actúa por instinto y el otro 19% simplemente lo hace.

- ◆ La gráfica 11 muestra que al 57.1% le da lo mismo si la persona con la que se relaciona románticamente es o no del trabajo, al 21.4% opina que si es del trabajo le da la posibilidad de pasar más tiempo con su pareja y al 11.9% le presiona demasiado que la pareja sea un compañero de trabajo.

- ◆ La gráfica 12 indica que el 50% se siente plenamente seguro y confiado en las relaciones románticas, 33.3% se siente a veces seguro y a veces dudoso y el 9.5% con gran necesidad de compañía pero con temor de ser lastimado.

- ◆ En la gráfica 13 se observa que un 59.5% opina que los romances dentro de la organización son muy comunes, el 16.7% que cada vez hay más y el 14.3% no sabe.

- ◆ Los resultados de la gráfica 14 indican que el 71.4% opina que no existen riesgos al establecer una relación romántica, si la pareja actúa profesionalmente y el 14.3% que existe un riesgo para la empresa, ya que opina que puede disminuir el rendimiento en el trabajo.

- ◆ La gráfica 15 indica que el 61.9% opina que no hay beneficios al establecer una relación romántica y el 11.9% opina que el ánimo es mejor, ya que el amor está en el aire.

- ◆ En la gráfica 16 se observa que el 78.6% que los riesgos y beneficios no dependen del sexo al que se pertenesca y el 21.4% que los riesgos son mayores para las mujeres.

CONCLUSIONES GENERALES

1. Los romances dentro de las organizaciones son cada vez más comunes y una de las causas es el número de mujeres que se han incrementado a la fuerza trabajadora.
2. El amor que se establece dentro de la organización debe ser muy profesional para que no se corran riesgos.
3. Existen 4 motivos en las relaciones románticas: Amor, trabajo, ego y poder.
4. Cuando se actúa profesionalmente en la relación romántica dentro de la organización, los beneficios pueden ser muchos, como mayor creatividad, motivación y enriquecimiento de las relaciones personales.
5. Los riesgos se dan cuando se establecen relaciones románticas en niveles jerárquicos diferentes o cuando la pareja no actúa en forma profesional, y se ve amenazada la carrera profesional del trabajador.
6. La organización debe intervenir en el momento adecuado, esto es cuando la relación afecta a la organización, es decir cuando la productividad de la pareja disminuye.

7. El concepto científico puede ayudarnos a comprender las bases psicológicas del amor, las dimensiones y el por qué amamos de la manera en que lo hacemos.
8. El amor puede ser concebido como un triángulo en el que existen 3 componentes: intimidad, pasión y decisión/compromiso. En base a la dinámica de estos tres componentes se dan los diferentes tipos de amor.
9. Entre más semejanza exista en cada uno de los componentes del amor, de cada miembro de la pareja, se formarán áreas superpuestas en los triángulos, lo que determina mayor posibilidad de que la pareja sea feliz.
10. La dinámica de estos componentes varía dependiendo de la etapa en la que se encuentre la relación, sin embargo lo principal es estar siempre alerta, es decir cubrir las necesidades de cada uno, para saber que es lo que le esta faltando a la relación.
11. Las emociones son modelos de reacciones hereditarias en donde existen cambios de mecanismos, principalmente en el sistema glandular y visceral. Algunas reacciones emocionales son el miedo, la rabia y el amor.
12. Kemper (1978) menciona que las emociones sociales resultan de lo verdadero , lo imaginado y lo esperado de una relación, donde el amor es una relación social que contiene las dimensiones de estatus y poder.

13. La teoría social de las emociones menciona que la relación entre dos personas se caracteriza por la posición que ocupa uno respecto al otro dentro de la dimensión del estatus y el poder, intercambiando continuamente, entendiéndose como el perder o ganar estatus y poder.
14. La teoría del apego habla de la influencia adversa del cuidado maternal inadecuado durante la infancia, sobre el desarrollo de la personalidad.
15. La conducta de apego tiene como resultado el logro o la conservación de la proximidad con otro individuo, el cual se considera capacitado para enfrentarse al mundo, quien es la figura de apego, es sensible, accesible y da un fuerte sentimiento de seguridad.
16. Las pautas de apego son: apego seguro, apego ansioso y ansioso elusivo, las cuales una vez desarrolladas tienden a persistir. Estas están caracterizadas por la pareja madre-hijo.
17. El hombre nunca puede actuar totalmente solo, dado que nace perteneciendo a un grupo humano pero siendo individualmente distinto.
18. El ambiente organizacional es cambiante y dinámico, y consta de dos sistemas sociales: el sistema formal y el sistema informal.

19. Sobre la carrera organizacional MacClelland (1976) identifica tres necesidades básicas: logro, poder y afiliación; variando la intensidad de estas dependiendo de la situación.
20. Lo que es bueno para los empleados, no siempre es bueno para la organización. Pero mientras más armonía de los intereses exista entre el grupo formal y el informal, mayor productividad y satisfacción resultarán.
21. Las actividades del grupo se ven destruidas o diversificadas por algunas actividades mentales; tendencias emocionales, que adquieren cierta cohesión si admitimos que surgen de supuestos básicos comunes a la totalidad del grupo.
22. El hombre se relaciona de varias maneras, y la forma particular en la que lo hace es la expresión de su carácter, el cual según Fromm puede ser de dos formas: a) productivo e b) improductivos, con orientación receptiva, explotadora, acumulativa o mercantil.
23. El predominio de cualquier orientación depende de la peculiaridad de la cultura en que vive el individuo.
24. Como objetivo general y específico A se encontro que, el factor que predomina cómo una razón para establecer una relación romántica dentro de la organización en que se trabaja, es el amor, lo que se relaciona con la investigación de J. Dillard y Broetzmann (1989), quienes encontraron que los empleados empiezan una relación

en el trabajo con la esperanza de establecer una relación de amor duradera, y trabajando con mayor entusiasmo.

25. Objetivo general y específico B nos dice que el tipo de relación amorosa que predomina es el de Decisión/Compromiso, que dentro de la taxonomía de los tipos de amor de Sternberg (1990), se encuentra en el tipo de amor de compañerismo, en donde la parte pasional se ha perdido, y en el de amor vacío, como en los matrimonios que se concertan o en los que se ha perdido la atracción mutua. Ahora bien, es importante saber si el resultado obtenido se debió a que posiblemente se está reprimiendo la parte pasional, en virtud de que la encuesta se realizó en el trabajo y esto hace que la gente sea más formal.

26. Respecto al objetivo específico C, se podría establecer una correspondencia entre la razón que predomina, el amor, y el tipo de relación que predomina, la de decisión/compromiso. Sin embargo, los resultados obtenidos no nos permiten establecer que exista una correlación fuerte entre el tipo de relación amorosa que se establece y la razón por la que se establece dicha relación.

27. Si hablamos estadísticamente, esto se debe a que la correlación obtenida entre la razón para establecer una relación amorosa, y el tipo de relación, es muy débil, Levin (1979). Aunado a esto es que el tema del amor, o más bien el amor en sí es muy difícil de predecir y sería muy aventurado decir que según la razón que motive el establecimiento de una relación, será el tipo de relación que se tenga, ya que existe

una dinámica en la pareja y nada con respecto al amor está estático.

28. Dentro del objetivo específico E, en relación a los enfoques administrativos, los resultados muestran que un tercio de la población no conoce que políticas se manejan en la institución acerca de las relaciones románticas, otro tercio, que si existen políticas que prohíben este tipo de relaciones, y el resto de los sujetos dicen que la institución las estimula; cosa que se duda, o bien que no las toman en cuenta.
29. Realmente es que los empleados saben o han oído decir que existen políticas en cuanto a las relaciones románticas dentro de la institución, pero no existe nada escrito, simplemente no hay sanciones por lo que otra parte de la población dice no conocerlas, sin embargo es curioso que hayan contestado que la institución estimula las relaciones románticas, esto si lo creo muy difícil, es más factible que no las tomen en cuenta mientras no perjudique a la institución.
30. Sobre el objetivo específico E, respecto a la dinámica del grupo, la mitad de la población piensa que las relaciones románticas no influyen en el grupo, mientras que la otra mitad afirma que desestabiliza la integridad del grupo, esto se relaciona con las respuestas sobre si se provocan chismes y malos entendidos cuando se sostiene una relación amorosa dentro de la organización, la mayoría (59%) afirma que así es.
31. Mainiero (1991) menciona que este tipo de relaciones mejora el clima laboral, motiva y aumenta el trabajo en equipo, sin embargo los resultados que se obtienen en esta

investigación, no hablan mucho de esta cohesión del grupo, más bien de una individualidad de pareja que prefiere aislarse del grupo para no entrar en "chismes". En este punto se puede mencionar entonces a Bion (1990) y esto entrarían dentro del supuesto básico de apareamiento.

32. Para el 50% de la muestra los romances dividen y/o aíslan a los participantes del resto de sus compañeros. Moreno (1934) menciona que los hombres se relacionan entre sí mediante la simpatía, la antipatía y la indiferencia.
33. Es posible suponer, de acuerdo a lo anterior, que las parejas piensen mucho antes de involucrarse en una relación por temor a provocar comentarios, por lo general procuran ser muy discretos.
34. Se observa que la relación se establece por lo que le hace sentir la otra persona, siendo lo más importante el vínculo entre ambas personas y el afecto y amor que se puedan ofrecer. Estos resultados están muy relacionados con las teorías de las necesidades básicas, en las que se explica la necesidad de afiliación, como menciona Maslow (1954) y McClelland (1961, 1976) y Herzberg (1976) con los compañeros de trabajo.
35. La mitad de la población opina sentirse plenamente seguro y plenamente confiado dentro de la relación, desde el punto de vista de la teoría del apego, esto es que se

busca la figura de apego, la que ofrece seguridad y se le da amor tal como fue recibido en los primeros años de vida por la madre.

36. Sobre el objetivo específico F y contrario a la teoría de las emociones, en la que se afirma que las emociones se manifiestan desprovistas de toda función intelectual, los resultados de esta investigación indica que las personas piensan mucho sobre los pros y los contras para establecer una relación romántica, estableciéndose metas a lograr y plazos a cumplir.

37. Más de la mitad de la población considera que los romances en la organización son muy comunes, la mayoría opina que no existen riesgos al establecer una relación si al hacerlo la pareja actúa profesionalmente. Sobre los beneficios tampoco se cree que exista alguno. Estos resultados sobre los beneficios son similares a los que reporta en su investigación L. Mainiero (1991).

38. Sin embargo difieren en que más de la mitad opinaron que si existen mayores riesgos para las mujeres que para los hombres, resultado que no se obtuvo en la presente investigación, pues la mayoría (71%) opinó que los riesgos y beneficios son independientes del sexo.

BIBLIOGRAFÍA

- Ainsworth, M. D.; (1977) "Social Development in the first year of life: maternal influences on infant-mother attachment", en J.M. Tanner (comp.): *Developments in psychiatric research*, Londres: Tavistock.
- Ainsworth, M.; Blehar, M., Waters, E. y Wall, S.; (1978); *Patterns of attachment; A Psychological study of the strange situation*; Hillsdale, N.J. Erlbaum.
- Alderfer, C.P.; (1972); "Existence, Relatedness, and Growth: Human needs in Organizational settings"; New York: Free Press.
- Anderson, C. y Hunsaker, P.; "Why there's romancing at the office and why it's everyone's problem"; Personnel; febrero 1985, 57-63.
- Arias, F.; (1972); "Introducción a la técnica de investigación en las Ciencias de la Administración y del Comportamiento"; ed. Trillas México, D.F.
- Bender, L.; (1947); "Psychopathic behaviour disorders in children" en R.M. Lindner y R.V. Seliger (comps.) *Handbook of correctional psychology*. New York. Philosophical Library.
- Bion, W.R.; (1990); "Experiencias en grupos" ed. Paidós; Buenos Aires, Argentina.
- Bowlby, J.; (1940); "The influence of early environment in the development of neurosis and neurotic character". International Journal of Psychoanalysis. 21; p. 154-178
- (1969); *Attachment*, vol. 1 de *Attachment and loss* (2ª ed. 1982), Londres: Hogarth Press; Nueva York: Basic Books; Harmondsworth: Penguin (1971). [Versión castellana: *El Vínculo Afectivo*, Buenos Aires, Paidós, 1976]
- (1989); "Una Base Segura: Aplicaciones Clínicas de la Teoría del Apego"; ed. Paidós; Buenos Aires, Argentina.
- Cappon, J.; (1984); "El movimiento de encuentro en psicoterapia de grupo"; ed. Trillas; México D.F.

- Crary, N.; (1987); citado en Mainiero 1991 "El Amor en la Oficina".
- Dalton, M.; (1959); "Men who manage"; New York: Willy.
- Davis, K.; Newstrom, J.; (1991); "El Comportamiento Humano en el trabajo"; ed. McGraw-Hill; México, D.F.
- Dillard, J. y Broeztman, S.; "Romantic Relationships at work; Perceived changes in Job-Related Behaviors as a Function of Participant's Motive, Partner's Motive and Gender"; *Journal of Applied Social Psychology*; 1989, 19, 2, pp 93-110.
- Fonseca, G.; (1993); "Actitud de Hombres y Mujeres subordinados hacia la Mujer ejecutiva"; Tesis Lic. UNAM.
- Fromm, E.; (1953); "Ética y Psicoanálisis", ed. Fondo de Cultura Económica; México D.F.
- (1984); "El Arte de Amar"; ed. Paidós Studio; Buenos Aires Argentina.
- Grinbeg, L., Langer, M. y Rodrigué, E.; (1961); "Psicoterapia del grupo"; ed. Paidós; Buenos Aires Argentina.
- Harlow, H. F. y Harlow, M.; (1972); "The language of Love" In Thomas Alloway, Cester Kramer y Patricia Plimmer; ed. Communication and Affect; New York.
- Harragan, B.; (1977); citado en Mainiero 1991 "El Amor en la Oficina"
- Hazan, C. y Shaver, P.; "Love and Work and Attachment-Theoretical Perspective"; *Journal of Personality and Social Psychology*; 1990. vol. 59. no.2, 270-280.
- Herzberg, F.; (1966); "Work and Nature of Man"; Cleveland: Word Publishing Co.
- Jamison, K.; "Managing Sexual Attraction in the Workplace"; *Personnel Administrator*, agosto 1983; p. 45-50.

- Kemper, T.; (1978); "A Social Interactional Theory of Emotions"; ed. John Wiley J. Sons; Estados Unidos Americanos.
- Levin, J.; (1979); "Fundamentos de estadística en la investigación social" ed. Harla; México DF.
- Mainiero, L.; (1991); "El Amor en la Oficina"; ed. Paidos; Buenos Aires, Argentina.
- Maslow, A.; (1954); "Motivation and Personality"; New York: Haper.
- Marlowe, D. y Gergen, K.; (1969), "Personality and social interaction in Gardner Lindzey and Elliot Aronson; Eds. The Hadbook of social Psychology, 2ª edición vol. 3 Reading, Mass.; Addison Wesley.
- McClelland, D.; (1976); "The Achieving society"; Princetong, N.J.; Van Nostrand. (1976); "Power in the Great Motivator"; Harvard Business Review, marzo-abril 1976 p. 100-110.
- Moreno, J. L.; (1934); "Who shall survive!"; Washington D.C. Nervous and Mental diseases Publishing Co.
- Plutchik, R.; (1987); "Las Emociones"; ed. Diana; México D.F.
- Quinn, R. E.; (1977); "Coping with Cupid: The formation impact, and management of romantic relationships in organizations"; Administrative Science Quarterly; 22, p. 30-45.
- Schein, E. H.; (1982); "Psicología de la Organización"; ed. Prentice / Hall International; Madrid, España.
- Sternberg, R. J.; (1990); "El Triángulo del Amor"; ed. Paidos; Buenos Aires, Argentina.
- Strongman, K. T.; (1979); "The Psychology of Emotion"; ed. Johh Wiley Sons; Gran Bretaña.

Van Maanen, H. y Schein, E.; "Toward a theory of organizational socialization". In B. Staw; Research in Organizational Behaviors, vol. I; Greenwich, Conn: JAL Press, Inc; 1979.

Watson, J. B.; (1929); "Psychology from the Stand point of a Behaviourist"; (3^a ed. Rev.); J.B. Lipincott, Philadelphia, London.

Wise, S. y Stanley, L.; (1992); "El acoso sexual en la vida cotidiana"; ed. Paidos; Buenos Aires, Argentina.

Wood, J.; (1993); "El libro del poder"; ed. Panorama; México D.F.