



Nombre de alumnos: Yasmina Álvarez Millán.

Nombre del profesor: María del Carmen Cordero Gordillo.

Nombre del trabajo: Tesis.

Materia: Taller de elaboración de Tesis.

Grado: noveno cuatrimestre.

Grupo: semiescolarizado días domingo.

Comitán de Domínguez Chiapas a 16 de junio de 2020.

Dedicatoria.

En primer término, me dedico esta tesis a mi misma, porque a pesar de todos los obstáculos que tuve a lo largo del camino, me mantuve firme hacia mi meta.

A mi esposo, por estar conmigo en aquellos momentos en que el estudio y el trabajo ocuparon mi tiempo y esfuerzo. Gracias por toda tu ayuda.

A mis hijas, que posiblemente en este momento no entiendan mis palabras, pero para cuando sean capaz, quiero que se den cuenta de lo que significan para mí, han sido la razón de que me levante cada día esforzándome por el presente y el futuro, son una de mis principales motivaciones, como en todo, en este logro han estado presentes.

Además, dedico esta tesis a todos aquellos que no creyeron en mí, a aquellos que esperaban mi fracaso en cada paso que daba hacia la culminación de mis estudios, a aquellos que nunca esperaban que lograra terminar la carrera, a todos aquellos que aposaban a que me rendiría a medio camino, a todos los que supusieron que no lo lograría, a todos ellos les dedico esta tesis.

índice.

Portadilla.....	3.
Autorización de impresión.....	4.
Dedicatoria.....	5.
Índice.....	6.
Introducción.....	9.
Capítulo 1. Protocolo de Investigación.....	11.
1.1 Planteamiento del problema.....	12.
1.2 Preguntas de investigación.....	16.
1.3 Objetivos.....	17.
1.4 justificación.....	18.
1.5 Hipótesis.....	20.
1.6 Metodología (Marco metodológico).....	21.
Capítulo II Orígenes y Evolución del Ejército Mexicano, la Psicología Organización y Corriente Humanista.....	27.
2.1 Orígenes del Ejército mexicano.....	28.
2.1.1 Ejército Antireleccionista en 1910.....	28.
2.1.2 Ejército Zapatista.....	29.
2.1.3 Disolución del Ejército Federal 1914.....	31.
2.1.4 El resquebrajamiento de la Disciplina Militar.....	32.
2.1.5 Reformas Militares 1924-1928.....	32.
2.1.6. Unidades existentes y número de elementos.....	35.

2.1.7. Modificación de junio de 1926.....	35.
2.1.8 Ejército Mexicano en la Época de la Posguerra.....	36.
2.1.9 Policita y Ejercito 1945-1994.....	37.
2.1.10 Celebración 100 años.....	41.
2.2 El Humanismo.....	42.
2.2.1 El Humanismo en México.....	42.
2.2.2 El Humanismo en USA 1962.....	43.
2.2.3 El Humanista en Chile.....	43.
2.2.4. Abraham Maslow y la evolución de su teoría.....	44.
2.2.5 American Humanist Association.....	45.
2.2.6 American Association For Humanistic Psychology (AAHP).....	46.
2.3 La Psicología Organizacional.....	46.
2.3.1. Definición y Objetivo de la Psicología Organizacional.....	46.
2.3.2. Antecedentes de la Psicología Organizacional.....	47.
Capitulo III Marco Teórico.....	49.
3.1. Ejército Mexicano.....	50.
3.1.1. Definición.....	50.
3.1.2. Como está constituido.....	50.
3.1.3. Función del Ejército Mexicano.....	53.
3.1.4. Funciones del Ejército Mexicano con la población civil (ámbito operativo).....	55.
3.1.5. Ejército Mexicano en el ámbito administrativo.....	59.
3.2. El Ejército Mexicano en la Psicología Organizacional.....	61.
3.2.1. En la Segunda Guerra Mundial.....	61.
3.3. En que puede favorecer la Psicología Organizacional en conjunto con la corriente humanista.....	62.

3.3.1. En el ámbito laboral.....	62.
3.3.2. En el ámbito familiar.....	63.
3.3.3. En el ámbito social.....	64.
3.3.4. En el ámbito personal.....	64.
3.4. Beneficios que trae el cambio al Ejército Mexicano.....	64.
3.5. Beneficios de la Psicología en lo laboral.....	65.
3.6. Teoría de la Corriente Humanista que se puede aplicar dentro de la Institución.....	67.
3.6.1. Según Abraham Maslow.....	67.
Capítulo VI Análisis y Resultados de Investigación.....	71.
4.1. Población Objetivo.....	72.
4.2. Pregunta 1.....	73.
4.3. Pregunta 2.....	74.
4.4. Pregunta 3.....	75.
4.5. Pregunta 4.....	76.
4.6. Pregunta 5.....	77.
4.7. Pregunta 6.....	78.
4.8. Pregunta 7.....	79.
4.9. Pregunta 8.....	80.
4.10. Pregunta 9.....	81.
4.11. Pregunta 10.....	82.
4.12. Pregunta 11.....	83.
4.13. Pregunta 12.....	84.
4.14. Pregunta 13.....	85.
4.15. Pregunta 14.....	86.
4.16. Pregunta 15.....	87.
4.17. Pregunta 16.....	88.
4.18. Pregunta 17.....	89.
4.19. Pregunta 18.....	90.
4.20. Pregunta 19.....	91.
4.21. Pregunta 20.....	92.

Sugerencias y propuestas.....	93.
Conclusión.....	96.
Diagnostico.....	98
Anexos.....	100.
Bibliografía.....	117.

Introducción.

Podemos definir la Psicología como la disciplina que investiga sobre los procesos mentales de personas y animales. La palabra proviene del griego: psico- (actividad mental o alma) y -logía (estudio). Esta disciplina analiza las tres dimensiones de los mencionados procesos: cognitiva, afectiva y conductual.

El humanismo es una corriente de la psicología que considera al hombre como un todo, y parte de la idea de que el hombre es innatamente bueno. Uno de los fundadores de la psicología humanista es Abraham Maslow, quien en la primera mitad del siglo XX formuló “Una teoría sobre la motivación humana” la pirámide de Maslow, una de las teorías más motivadoras para el ser humano, la cual consiste en 5 niveles, siendo estos los siguientes:



1. Necesidades básicas o fisiológicas: Son las únicas inherentes en toda persona, básicas para la supervivencia del individuo. Respirar, alimentarse, hidratarse, vestirse, sexo, etc.

2. Necesidades de seguridad: Se busca crear y mantener una situación de orden y seguridad en la vida. Una seguridad física (salud), económica (ingresos), necesidad de vivienda, etc.

3. Necesidades sociales: Implican el sentimiento de pertenencia a un grupo social, familia, amigos, pareja, compañeros del trabajo, etc.
4. Necesidades de estima o reconocimiento: Son las necesidades de reconocimiento como la confianza, la independencia personal, la reputación o las metas financieras.
5. Necesidades de autorrealización: Este quinto nivel y el más alto solo puede ser satisfecho una vez todas las demás necesidades han sido suficientemente alcanzadas. Es la sensación de haber llegado al éxito personal.

Para lograr una autorrealización y lograr la felicidad plena un ser humano necesita la estabilidad emocional en todos los ámbitos de su vida (como esposo, padre, madre, hermano, familiar lejano, en la sociedad, trabajo, etc.). Por ello es muy importante tener un ámbito laboral estable, ya que en ocasiones el trabajo es nuestra primera casa, es el caso de muchas personas que pasan más horas en el trabajo que en su hogar. A continuación, hablaremos un poco de la Psicología Organizacional:

La psicología organizacional es la rama de la psicología que se encarga del estudio del comportamiento del ser humano en el mundo del trabajo y las organizaciones, además de los fenómenos psicológicos individuales al interior de las organizaciones; asimismo, esto incluye las encuestas correspondientes para que el personal se desempeñe en el puesto adecuado, así también, velar por la moral y la motivación del personal que trabaja en alguna empresa, para brindar la estabilidad emocional dentro de este ámbito.

Una vez comprendido lo anterior, podemos hablar de la investigación de la presente tesis, en la cual hablaremos de la importancia de la psicología Organizacional en las empresas, en específico dentro del Ejército Mexicano. Creo que la mayoría de las personas tenemos una idea a grandes rasgos de como es la vida de nuestros Soldados dentro de este medio castrense, (pocas horas de sueño, mala alimentación, poco tiempo con la familia, Etc.), por lo que trataremos de investigar si la Psicología Organizacional tendría algún cambio importante dentro

de esta gran institución. Que a mi perspectiva creo que se puede dar un cambio muy positivo para mejora de la institución, personal militar y familia. Esta investigación se llevará a cabo en el 15 Regimiento de Caballería Motorizado, ubicado en Carretera al Cuartel, Colonia Chichima, sin número, Código Postal 30093, Comitán de Domínguez, Chiapas.

Capítulo I Protocolo de investigación.

1.1 Planteamiento del problema.

El Ejercito inicio en el año de 1910 con el nombre Ejercito Maderista o Ejercito Antireeleccionista como debió haberse llamado, fue un Ejercito formado para acabar con las armas por la causa de la antireeleccion para poner fin a la dictadura de Porfirio Diaz quien fue relecto siete veces y ya había gobernado por más de 30 años. Esto fue porque en 1910 Porfirio Diaz se reeligió mediante un gran fraude electoral, quien detuvo y encarcelo al candidato más importante de la oposición Francisco Ignacio Madero y a otros líderes del partido nacional Antirreeleccionista en todo el país.

Desde el inicio de este Ejercito se ha venido tratando de manera inadecuada al personal que laboraba en el mismo, desde el momento en que una persona ingresaba al Ejercito no era por voluntad propia, eran personas que cometían alguna falta o delito y no sabían qué hacer con ellos, inclusive las personas que ya estaban encarceladas, si les miraban porte que se adecuara a las características de un Soldado, únicamente le comunicaban que se irían de Soldado y lo mandaban por cinco años, sin importar la opinión de la persona afectada. Algunas personas a pesar de la mala vida que tenían dentro de esta Institución cumplían sus 5 años y decidían reenganchar para quedarse más tiempo dentro de ese medio.

Desde el momento que llegaban a una instalación Militar, la mayoría en contra de su voluntad, empezaban los malos tratos, no respetaban sus pertenencias porque todo les quitaban así fueran cosas muy significativas y valiosas, dormían en un galerón que apenas entraba la luz y que no estaba adaptado (no había camas, únicamente les daban 1 cobija), los que tenían familia, ahí mismo con los demás dormían. La comida era lo mismo las 3 veces al día y muy poca, estos alimentos los preparaban las mismas esposas de los Soldados. Les enseñaban

a gritos las Leyes y Reglamentos Militares y de la manera en que debían conducirse con sus superior y subordinados, así como instrucción de orden cerrado (marchar), en ocasiones los que estaban aprendiendo se equivocaban y cuando esto pasaba los corregían a golpes sin consideraciones a cintarazos y chicotazos en la cara, cabeza o espalda, en donde callera, los bañaban con cubetadas de agua fría, con la ropa puesta y sin avisarles, tenían muy claro que el Soldado se formaba con malas razones, trancazos y consideraban que la vida del Soldado era peor que la cárcel más mala que pudiera existir; dentro de la Institución se acostumbraba a que el tenían mayor grado, pisoteaban a los de menor grado; a cada Soldado le pagaban diariamente por sus servicios en el Ejecito Mexicano 2 (dos) reales y estos tenían que estar conformes con el haber; únicamente los Soldados viejos podían salir los días domingos a pasear, los que tenían familia con sus familias y los solteros solos, salían al mando de un Oficial, quien los estaba cuidando todo el tiempo que duraba la salida, esto para los Soldados nuevos era muy triste, ellos también querían salir pero no los dejaban, la vida del Soldado era entender por la mala, no oye, no piensa, no ve; llegaba el momento en el que ya se acostumbraban a los insultos y golpes, que ya hasta se burlaban de los superiores que los maltrataban, en ocasiones lo único que les lograba conmover era el chicote.

Actualmente he detectado que en el Ejercito Mexicano no existe la Psicología Organizacional, la falta de esta psicología provoca que el personal que trabaja dentro de la Institución antes mencionada no cumpla con sus necesidades fisiológicas que consisten en alimento, agua, oxígeno, sueño y sexo, según la pirámide jerarquía de necesidades de Abraham Maslow, teniendo largas jornadas de trabajo de más de 24 horas, días, semanas y en ocasiones de más de 1 mes, así como poco tiempo para dormir, asearse, en ocasiones por las actividades castrenses que se realizan, no comen adecuadamente; por su parte Maslow nos menciona que si la primera etapa de la pirámide no es cubierta satisfactoriamente, muy difícilmente puedes pasar a la siguiente etapa.

Esto provoca que el personal que trabaja en el Ejército Mexicano le tengan resentimiento al trabajo, no les gusta y permanecen en el mismo por la necesidad económica y prestaciones que en el Instituto ofrecen, ya que en ocasiones es muy difícil encontrar un trabajo, en el cual puedan gozar de un buen sueldo y prestaciones; asimismo, se presenta en ellos fuertes afectación psicológica por la desesperación de no poder cubrir sus necesidades primarias, cuando una persona tiene sed, únicamente se enfoca en cubrir esa necesidad sin importarle lo demás; en ocasiones al recibir insultos, correctivos disciplinarios (castigo de 1 Soldado en cualquier omisión que cometa, el castigo consiste en mantenerlos dentro de cuartel trabajando los días que te indiquen en tu correctivo disciplinario, puede ser de 24 horas a 15 días) , al no tener el tiempo suficiente para atenderse a ellos mismos y para la convivencia con sus familiares y amigos; dejan de asistir a su casa a eventos especiales como cumpleaños de los hijos, esposa, madre; la mayoría de las veces se pierden el nacimiento de los hijos, estar en casa en el fallecimiento de algún familiar; eventos sociales como XV años o bautizos de los hijos o de algún familiar cercano. Algunos están lejos de la familia por periodos muy prolongados; por lo que no cuentan con la estabilidad de amor y sentido de permanencia, estima y respeto a si mismo; por las horas que pasan trabajando se les imposibilita mantener relaciones sociales, intimas, en grupo o familia. El soldado se siente inferior, débil y desamparado porque no tiene el reconocimiento de lo superiores y la apreciación de sus méritos, tienen consecuencias por las cosas que hacen mal, pero no el reconocimiento por todo lo que realizan bien dentro de la institución (según Maslow cuando estas necesidades no se satisfacen el individuo se siente inferior, débil y desamparado). Por todo lo anterior, no cuentan con una estabilidad emocional, de territorios; así como de tiempos y espacio, por estar sujetos a comisiones imprevistas, situación que no permite que sean dueños de su propia vida.

Por lo anterior expuesto; me gustaría que la Psicología Organizacional esté presente dentro del Ejercito mexicano, para que mejoren todos los aspectos arriba señalados y el personal tenga una mejor calidad de vida dentro del Instituto Armado.

1.2 Preguntas de Investigación.

1. ¿Qué tanto puede favorecer la Psicología Organizacional al Personal Militar?
2. ¿En qué puede favorecer la Psicología Organizacional a la Institución?
3. ¿Qué tanta posibilidad existe para que se pueda llevar a cabo el cambio dentro de la Institución?
4. ¿Qué cambios abría en la vida de las familias del personal Militar?
5. ¿Qué cambios abría en la mentalidad, autoestima y moral del personal Militar?

1.3 Objetivo.

1.3.1 Objetivo general:

Analizar que tanto puede favorecer la Psicología Organizacional al Personal Militar.

1.3.2 Objetivos específicos:

1. Analizar en que puede favorecer la Psicología Organizacional a la Institución.
2. Determina si existen posibilidades de un cambio dentro de la Institución.
3. Identificar qué cambios abría en la vida de las familias del personal Militar.
4. Analizar los cambios que abría en la mentalidad, autoestima y moral del personal Militar.

1.4 Justificación.

La investigación de este tema, me parece fundamental ya que están de por medio seres humanos con necesidades económicas que cubrir, y porque desde mi perspectiva el Ejército me ha quitado una gran parte de mi vida sin haberme dado cuenta antes, llega el momento en que te acostumbras tanto a esa vida que pierdes el interés de todo, te olvidas de ti mismo y de tu familia, cuando menos te lo esperas te das cuenta que todos los días son exactamente iguales, no hay fines de semana de descanso, días festivos, cumpleaños, festejos, fechas importantes, te olvidas de compartir momentos con tu familia y ya no te toman en cuenta, ya no tienes una vida propia, si no una dependencia a un trabajo por la necesidad de los beneficios que la institución te ofrece. Si bien es cierto, esta institución esta para servir a México en tiempos de guerra y la apreciación de la mayoría de las personas es “pues si para eso están, esa vida debe de tener porque deben de estar preparados en todo momento”, sin darse cuenta que no todo el tiempo estamos en guerra.

Es cierto también que ya no estamos en los tiempos del Porfiriato, pero lo importante de esta investigación es que la vida del Soldado Mexicano se puede mejorar aún más, en el sentido de verlo como un trabajo y no como toda una vida. Cambios muy positivos como empezar a ser dueño de tu propio tiempo y de la organización de tu vida, llegar a trabajar por el gusto de hacer tu trabajo con dedicación y el profesionalismo que implica, porque estas dejando tu vida entera dentro de una institución, institución que puede mejorar para el bienestar de los trabajadores, por una mejor calidad de vida para ellos y sus familias.

Al realizar esta investigación deseo mejorar la calidad de vida de las personas que prestan sus servicios dentro de la Institución, que tenga tiempo para cubrir sus necesidades básicas, para pasar tiempo con su familia, que tengan disponibilidad para los momentos y eventos importantes, que puedan depender de un tiempo establecido, beneficiando con esto a las familias que dependen de las personas que trabajan dentro de esta institución por medio de la convivencia familiar. y con esto poder lograr un cambio en la mentalidad del Soldado hacia la Institución, con los beneficios anteriormente mencionados una vez implementados, el personal trabajaría de una manera diferente, con más gusto y ganas de llegar a trabajar, así como poner todo su entusiasmo y profesionalismo en el área que se desempeña.

1.5 Hipótesis.

La Psicología Organizacional puede favorecer de manera muy positiva al personal Militar, implementando programas en los horarios de las actividades castrenses que se realizan.

1.5.1 Variables.

Variable independiente.

Psicología Organizacional.

Variable dependiente.

Implementando programas en los horarios de las actividades castrenses que se realizan.

1.6 Metodología (marco metodológico).

La presente investigación se realizará utilizando el método científico. Para Mario Tamayo y Tamayo el método científico es:

“un procedimiento para descubrir las condiciones en las que se presentan sucesos específicos, caracterizado generalmente por ser tentativo, verificable, de razonamiento riguroso y observación empírica”.

Tipo de Método.

El tipo de método será el analítico, según Juan Diego Lopera, Carlos Arturo Ramírez, Marda Ucaris Zuluaga y Jénifer Ortiz (2010), nos define el método analítico en su libro “El método Analítico”, como:

“El método analítico da cuenta del objeto de estudio del grupo de investigación que en este trabajo se ocupa, con una rigurosa investigación documental, del método mismo que orienta su quehacer. Este método, empleado particularmente en las ciencias sociales y humanas, se define en el libro como un método científico aplicado al análisis de los discursos que pueden tener diversas formas de expresión, tales como las costumbres, el arte, los juegos lingüísticos y, de manera fundamental, la palabra hablada o escrita. (Juan Diego Lopera, Carlos Arturo Ramírez, Marda Ucaris Zuluaga y Jénifer Ortiz (2010).

Tipo de método.

El presente análisis es de tipo analítico, según Iban Hurtado León, nos define el método analítico en su libro "Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio", como:

"Es aquel que descompone la realidad en múltiples factores o variables, cuyas relaciones y características son estudiadas mediante fórmulas estadísticas. Muchas veces estudian sólo partes de la realidad, determinada población o solo ciertas variables. Determinar el área que abarcará el estudio, la población y las variables de las que se ocupará es lo que se hace cuando se delimita el problema"

Tipo de Investigación.

En este caso utilizaremos la investigación de campo y documental, definiéndolas como a continuación se menciona:

Para el investigador Fidias Arias, la investigación de campo es aquella en la que los datos se recolectan o provienen directamente de los sujetos investigados o de la realidad en la que ocurren los hechos (datos primarios).

En esta investigación no se modifican ni manipulan variables; es decir, el investigador obtiene la información, pero no altera las condiciones existentes.

En la investigación de campo también se emplean datos secundarios, los cuales pueden provenir de fuentes bibliográficas. Según Baena (1985), la investigación documental es una técnica que consiste en la selección y compilación de información a través de la lectura y crítica de documentos y materiales bibliográficos, bibliotecas, bibliotecas de periódicos, centros de documentación e información.

Enfoque metodológico.

El enfoque que se utilizara en esta investigación es el deductivo. Se conoce como método deductivo al que va de lo general a lo particular; de acuerdo con Ander-Egg, E. (1997, p. 97) es:

“el razonamiento que, partiendo de casos particulares, se eleva a conocimientos generales. Este método permite la formación de hipótesis, investigación de leyes científicas, y las demostraciones. La inducción puede ser completa o incompleta”.

Por otra parte, utilizaré el método cualitativo, esto en virtud de que se investigaran causas y cambios en la presente investigación. La metodología cuantitativa de acuerdo con Tamayo (2007), consiste en:

“El contraste de teorías ya existentes a partir de una serie de hipótesis surgidas de la misma, siendo necesario obtener una muestra, ya sea en forma aleatoria o discriminada, pero representativa de una población o fenómeno objeto de estudio. Por lo tanto, para realizar estudios cuantitativos es indispensable contar con una teoría ya construida, dado que el método científico utilizado en la misma es el deductivo.”

Técnica de Investigación.

En este caso utilizare las técnicas de investigación siguientes:

Encuestas.

Recopilación de información.

Las cuales se definen de la siguiente manera:

Según Naresh K. Malhotra, las encuestas son entrevistas con un gran número de personas utilizando un cuestionario prediseñado. Según el mencionado autor, el método de encuesta incluye un cuestionario estructurado que se da a los encuestados y que está diseñado para obtener información específica.

Méndez (1999, p.143) define a las fuentes y técnicas para recolección de la información como los hechos o documentos a los que acude el investigador y que le permiten tener información. También señala que las técnicas son los medios empleados para recolectar información, Además manifiesta que existen: *fuentes* primarias y fuentes secundarias. Las fuentes primarias es la información oral o escrita que es recopilada directamente por el investigador a través de relatos o escritos transmitidos por los participantes en un suceso o acontecimiento, mientras que las fuentes secundarias es la información escrita que ha sido recopilada y transcrita por personas que han recibido tal información a través de otras fuentes escritas o por un participante en un suceso o acontecimiento.

Corriente Psicológica que se utilizará.

La corriente Psicológica que utilizare es la Humanista. Abraham Maslow la define como:

“Una corriente psicológica que se basa en la creencia de que el ser humano debe ser considerado como un todo, aceptando que existen diferentes circunstancias o factores que afectan a la salud mental como los pensamientos, las emociones, los comportamientos sociales, etc.”

Ubicación.

La presente investigación se realizará en Comitán de Domínguez, Chiapas, con domicilio en Carretera al Cuartel, Colonia Chichima, sin número, Código Postal 30093.

A personas militares en activo.

Serán 16 personas de 20 a 30 años de edad.

En un tiempo de 2 meses.

Capítulo II Orígenes y Evolución del Ejército Mexicano, la Psicología Organización y Corriente Humanista.

2.1. El Origen del Ejercito Mexicano.

2.1.1. Ejercito Antireleccionista en 1910

El Ejercito Antireleccionista, también llamado Ejercito Maderista, fue un Ejercito con mucha popularidad, el cual se fundó para luchar contra Porfirio Díaz y dar fin a su dictadura, quien ya había sido presidente durante 30 años, al haber sido reelecto siete veces. Porfirio Díaz llegó al poder en 1877, con una doble vertiente Soldado y Estadista, por ello consiguió una serie de logros importantes para el País en su momento en los ámbitos económicos y políticos, motivo por el cual ganó la confianza de su pueblo.

Porfirio Díaz en 1910 se basó en un gran fraude para ganar nuevamente la candidatura, mismo que consistió en quitarle la libertad al candidato más importante Francisco Ignacio Madero y a muchos otros líderes del Partido Nacional Antireleccionista en todo el país.

El fraude para ganar dicha reelección consistió en que no permitió que se acercaran a las casillas de votación los Ciudadanos inscritos en el padrón y que se sabía que simpatizaban con Francisco I Madero (candidato de importancia a la Presidencia) y el Doctor Francisco Vázquez Gómez (quien competía por la vicepresidencia), mismos candidatos que con su unión formaron un gran contingente de oposición que atrajo mucha gente aproximadamente en 24 Estados de la Republica.

Nadie de la gente de los candidatos contrarios se podía acercar a las casillas de votaciones y en algunos puntos las votaciones no se abrieron al público y estas

fueron falsificadas por personal de Porfirio Díaz. Otras casillas se cambiaron del lugar sin hacer del conocimiento a las personas que estaban a favor de los oponentes. Lo cual fue un fraude notable, abierto y flagrante.

En **1910** se desata la lucha de Francisco I Madero y Porfirio Díaz, ésta comenzó como un desafío pacífico electoral, la llamada movilización antirreeleccionista, esto porque Porfirio Díaz impidió cualquier cambio pacífico, por lo que Francisco I Madero tuvo que convertirse en rebelde y por ello llamó a la lucha armada contra don Porfirio mediante el Plan de San Luis Potosí.

2.1.2. Ejército Zapatista.

El Ejército liberador del sur y el Ejército Zapatista con las comunidades campesinas de la región, fueron los dos actores centrales de la revolución mexicana. Este Ejército estaba formado al inicio por unas cuantas decenas de hombres de la clase baja rural morelenses que se unieron como Emiliano Zapata.

La revolución maderista se levantó en armas en Villa de Ayala, dicha rebelión campesina de carácter agraria se amplió muy rápidamente y para fines de mayo del mismo año logró el dominio del Estado de Morelos, por lo que el Ejército Zapatista se convirtió en el primer grupo rebelde de Centro-Sur del país, con un total de más de 5 millones de hombres armados.

La mayor parte del personal que compuso el Ejército Zapatista eran del Estado de Morelos y sus alrededores, mismos que eran campesinos con y sin tierras, arrendatarios, medieros, pequeños propietarios, peones de las haciendas, arrieros, pequeños comerciantes, carboneros, artesanos, maestros rurales,

estudiantes, trabajadores de las pocas industrias de la región -textiles, hidroeléctricas, fábricas de pape, quienes formaban parte de las clases bajas y medias.

El Ejercito Zapatista fue uno de los primeros grupos de la rebelión maderista, y el primero en hacer manifestaciones respecto a sus reclamos agrarios, mismos que formularon un programa propio: "el plan de Ayala". Asimismo, fue la corriente revolucionaria en donde las mujeres formaron parte importante de esta, puesto que existen testimonios de mujeres que estuvieron dentro de la milicia revolucionaria en donde destacaron y alcanzaron mayores rangos en la jerarquía militar; así también, algunas mujeres destacaron por formar batallones feministas y guiados por ellas mismas.

En la revolución zapatista también existieron mujeres de clase media, que provenían de la Ciudad México, las cuales se dedicaron a las labores de propaganda, difusión del movimiento y enlace logístico con el Ejército Libertador, y de igual manera algunas de ellas destacaron en la formulación de la ideología zapatista.

Una característica que distinguió al zapatismo fue la estrecha vinculación que existió entre las unidades guerrilleras y las comunidades de las cuales provenían. Este Ejercito fue uno de los que se mantuvo en pie en las guerras desde 1911 a 1919, quienes se enfrentaron a los gobiernos nacionales de Porfirio Díaz, Francisco León de la Barra, Francisco I. Madero, Victoriano Huerta y Venustiano Carranza. En 1915 los Zapatistas perdieron la guerra en contra del constitucionalismo.

Este Ejército se componía de pequeñas unidades, mismas que eran formadas con hombres de los pueblos, villas y rancherías que tenían algún parentesco y/o amistad (primos, hermanos, sobrinos, tíos, Etc., que permanecían a la misma unidad militar), estas unidades eran aglutinadas por un Jefe.

El Zapatismo logró influir los estados de Morelos y Guerrero, que controló por completo en 1914, así como zonas colindantes de Puebla, Estado de México, Tlaxcala, Distrito Federal y Oaxaca. Este Ejército fue el más débil de los tres grandes ejércitos revolucionarios, en términos militares y económicos.

2.1.3. Disolución del Ejército Federal 1914.

Aproximadamente entre 9 mil y 10 mil Soldados del resto de las divisiones del Nazas, Bravo y del Norte, los tres más importantes del Ejército Federal, quienes fueron masacrados por Francisco Villa en la batalla de Torreón, este hecho fue muy grave ya que se trataba de lo principal de dicho ejército. Pero esa no fueron las únicas malas noticias, a sus oídos llegó la noticia que el día 9 de abril los Soldados Americanos la Provocación montada en el puente de Tampico y la invasión a Veracruz ocurrida el 21 del mismo mes.

A mediados de junio los sobrevivientes de la batalla de Torreón se enteraron de que Francisco Villa pasó como bandido por Zacatecas, defendida por Luis Medina Barrón, destrozando las fuerzas federales que intentaron detenerlo. Por lo que respecta a los efectivos militares de las cuatro divisiones restantes del Ejército federal, las del Distrito Federal, Sur, Oriente y la llamada Península, eran mínimos y de segundo nivel. Después de tantas derrotas militares al Ejército Federal, Venustiano Huerta decidió renunciar y salir del país, por lo que acudió al Congreso de la Unión a presentar su denuncia, misma que fue aprobada, por lo

que de inmediato procedió Huerta a la huida de México. Y Francisco S. Carvajal asumió en forma interina la presidencia de la República.

2.1.4. El resquebrajamiento de la Disciplina Militar.

El Ejército Federal sin oponer resistencia alguna, estaba considerando unirse con los carrancistas, en esta etapa muchos militares solicitaron su retiro del Ejército y abandonaron la Capital de la República, por desacuerdos del Presidente Francisco S. Carvajal.

El siguiente signo de resquebrajamiento del Ejército federal no tardó en llegar. Varios generales, jefes y oficiales propalaron que el ejército era el principal obstáculo para que la Revolución constitucionalista entrara a la ciudad de México y otorgara plenas garantías a la población.

2.1.5. Reformas Militares 1924-1928.

“Al comenzar la Revolución en 1910, la conformación de las fuerzas revolucionarias dio lugar a numerosos cuerpos militares con orígenes, motivaciones, características y objetivos distintos, bajo el mando de diversos jefes a lo largo del territorio nacional”(Garcíadiego, 2014, p. 271). Lo anterior dio lugar a la destrucción de Porfirio Díaz como Presidente, ya que el nuevo gobierno retornaría a los cauces institucionales y se apoyaría en el Ejército Federal para apoyar y así poder garantizar a la ciudadanía la paz y el orden.

En 1914 se dio el Licenciamiento de las tropas federales, los ejércitos revolucionarios se volvieron cada vez más poderosos, mismos que sirvieron

como instrumentos militares para la caída del régimen huertista; asimismo, se convirtieron en la principal organización social y política del movimiento revolucionario.

En mayo de 1917 nació legalmente el Ejército Nacional, pero la inestabilidad política de los regímenes de los anteriores presidentes (Venustiano Carranza, Adolfo de la Huerta y Álvaro Obregón), impidieron los logros de varias metas revolucionarias. Las principales metas de los presidentes antes mencionados habían sido las siguientes:

Venustiano Carranza y Adolfo de la Huerta había sido la pacificación del país.

Y la de Obregón, el control político del grupo revolucionario.

El ejército estaba constituido por revolucionarios que en algunos casos también mantuvieron fuerzas armadas personales y tuvieron una gran participación en la vida nacional; estos hombres gobernaron sus estados como feudos y frenaban con ello la integración de México como una nación moderna. (Garcíadiego, 2014, p. 272)

A Calles le parecía necesario impulsar a la industria y resolver el problema de la tierra, es decir, la modificación de las leyes agrarias con el fin de estimular la dotación y producción de la misma. Pero para poder llevar a cabo la situación antes expuesta, era necesario modernizar, disciplinar, profesionalizar y despolitizar las fuerzas armadas, esto en virtud de que durante la rebelión delahuertista (diciembre de 1923), se levantaron contra el gobierno el 65% del Ejército y esto mostraban las grandes deficiencias que este mismo tenía.

La tercera parte del dinero del gobierno los absorbía el Ejército Mexicano, por lo que Calles deseaba reducir el presupuesto al Ejército para emplearlo en necesidades reales, tales como: obras públicas, educación, transportes, agricultura, etc., esto como parte de su tarea en la reconstrucción nacional. Pero para lograr esto se necesitaba conocer a profundidad las deficiencias del ejército en cuanto a disciplina, moral, espíritu de cuerpo, corrupción, pero sobre todo que conociera bien la fuerza y las ambiciones de los generales que hacían de su mando un poder personal. “Sólo un militar con gran experiencia como él podía llevar a cabo el sometimiento del ejército al control del gobierno; en diciembre de 1924 tomó posesión como subsecretario de Guerra en el gobierno de Plutarco Elías Calles” (Garcíadiego, 2014, p. 275). estamos hablando de Amaro, quien se había hecho en ese Ejército desde febrero de 1911.

Dentro de lapso de la presidencia de Calles se dieron de baja a 925 militares en total: 75 generales, 351 jefes y 499 oficiales, que no eran útiles para el Ejército, mismos que solicitaron audiencias con altos funcionarios de la Secretaría de Guerra y otros intentaron el apalabre con amigos para poder lograr la reconsideración de la orden. Por lo que el número de personal dado de baja ya mencionado con anterioridad, fue porque no pudieron comprobar el grado que ellos manifestaron haber obtenido, los cuales debían presentarse ante la Comisión Revisora de Hojas de Servicios, debidamente certificados. Este movimiento se llevó a cabo con la finalidad de reducir el presupuesto económico que brindaba el gobierno al Ejército Mexicano. Con ayuda de Amaro y Obregón se pudo arreglar la situación de 15 Oficiales dados de baja por Calles porque habían acudido a apoyar al gobierno en los momentos más críticos sin tener el cuidado de formar sus expedientes. Los métodos utilizados por Amado hacia su personal del Ejército en ocasiones eran brutales “Lieuwen señala que supuestamente había disparado y matado a un mozo por montar uno de sus caballos de polo” (Garcíadiego, 2014, p. 278). Nemesio García Naranjo reconocía que Amado era hombre de orden, pero muy violento “Decía: "La violencia lo lleva

con frecuencia a imperdonables extravíos, el peor de los cuales es castigar con el fuste a sus inferiores” (Garcíadiego, 2014, p. 279). De igual manera manifestó que hay Coroneles que llevan las marcas de sus latigazos.

2.1.6. Unidades existentes y número de elementos.

Cuerpo de infantería del ejército, habían permanecido 50 batallones con 474 hombres cada uno.

En cuanto a la caballería, habían permanecido 80 regimientos, pero el número de hombres de cada uno había disminuido de 442 a 337 porque no había suficientes soldados.

2.1.7. Modificación de junio de 1926

El batallón de infantería, que era la unidad básica de la rama de infantería, se componía de un cuartel general de batallón y tres compañías, aumentando el total de hombres a 504, como fuerza combatiente.

El regimiento de caballería, que también era la unidad básica de esa arma, se componía de un cuartel general de regimiento y tres escuadrones, aumentando a 440 hombres como fuerza combatiente.

En artillería se habían dejado dos regimientos de campaña y uno de montaña; los demás se suprimieron por malas condiciones.

Durante los siguientes años, a fines del periodo de Calles, en 1928 la artillería se mantuvo en dos y a veces tres regimientos de campaña y uno de montaña; los regimientos de caballería habían aumentado hasta 90 y los batallones de infantería de 52 a 61, debido a los distintos conflictos internos que había enfrentado el ejército.

2.1.8. Ejército Mexicano en la Época de la Posguerra.

En México, las Fuerzas Armadas no evolucionaron como las de otros países, es decir, que han sido tomadas para realizar otras funciones distintas. Y en el periodo de la posguerra no fue la excepción, mientras otros países Latinoamericanos pasaron por al menos un gobierno militar o por un golpe de estado, en el caso de México, no lo hizo; asimismo, mientras los países latinoamericanos dieron un alto nivel de actividad política desde los Cuarteles Militares, México no lo hizo, porque como ya se mencionó con anterioridad al Ejército mexicano le han sido encomendadas otras misiones.

En la época de la Posguerra, México se colocó demasiado cerca de Estados Unidos y aceptó el proyecto del país antes mencionado, así como algunos de los beneficios, como: ayuda económica, técnica y militar. Por lo que el Ejército Mexicano disfrutó de la Protección de Estados Unidos al igual que el presidente.

Entrar en la égida estadounidense era una oportunidad para la institución castrense mexicana de no tener que seguir el papel tradicional de defensa territorial en el mismo nivel que otras fuerzas armadas latinoamericanas. Esto no quiere decir que el ejército mexicano no pueda enfrentar invasiones o controlar el territorio nacional, al contrario, el hecho de no prepararse para tal labor, hizo más fuerte al Ejército Mexicano. Cuando México entro en la égida aseguro que casi no fuera posible el riesgo de guerras con los países vecinos (Estados Unidos

y Guatemala), y por ello las Fuerzas Armadas se pudieron enfocar en el desarrollo de una institución más profesional “El lujo de no tener que hacer la guerra es la ganancia de la égida para la institución castrense mexicana” (Garcíadiego, 2014, p. 311).

Gracias al General Joaquín Amaro, la educación militar cambió en los años veinte y treinta del siglo xx, enfatizando los conceptos de la protección del Estado revolucionario y la lealtad a la nación.

2.1.9. Política y Ejército 1945-1994

El presidente Miguel Alemán, en sus memorias tituladas Remembranzas y testimonios, señaló lo siguiente:

El primer gobierno civilista de la República después del movimiento armado enfrentaba la enorme responsabilidad de comprobar con hechos que las instituciones revolucionarias tenían la solidez necesaria para regir los destinos de la nación, leal y patrióticamente, dentro del marco legal que la Constitución establece. (Garcíadiego, 2014, p. 319)

Tenía toda la razón, y lo describió de una manera elegante: "El paso crucial de las armas a la universidad... Un Ejército que dejaba el fusil para abrazar el derecho" (Garcíadiego, 2014, p. 319). Pues el país se encontraba en un momento decisivo de su historia: dejar atrás la era de los caudillos militares para dar paso a la etapa institucional en la que contarían más los méritos adquiridos en el ejercicio de la política que los alcanzados en el campo de batalla o bien en las asonadas.

Sin embargo, esto no significaría un rompimiento con las fuerzas armadas, a las que se debía no sólo el triunfo de la Revolución, sino también la consolidación de esa Revolución convertida en institución y en partido político, el más poderoso, el orgánicamente constituido para no perder el poder. Sólo se trataba de encauzar la presencia militar por otros rumbos, distintos de la presión armada. Así lo aseguró el presidente Alemán: "No significaba un cambio de rumbo pero sí de actitud".

Por ello, no es de extrañar que existiera y persistiera una estrechísima relación entre el ejército y el Partido Revolucionario Institucional, que incluía, como es público y notorio, cuotas para el primero en las cámaras de Diputados y Senadores, así como en las legislaturas locales, todas ellas convenidas en un pacto no escrito que aseguró la participación política de los militares a la vez que ellos consentían en no volver a levantarse en armas jamás.

Donde más se sintió la fuerza de este pacto fue en las gubernaturas de los estados de la República.

A ellos habría que agregar media docena más de médicos militares, todos ellos con el grado de generales, que también alcanzaron las gubernaturas de sus respectivas entidades de origen, como Gustavo Baz en el Estado de México y Rafael Moreno Valle en Puebla.

También hubo una relación muy estrecha entre la dirección del PRI y los militares, evidenciando al menos en una etapa muy clara que el partido contaba con la anuencia de las fuerzas armadas y que en realidad eran los mismos militares los que habían formado el instituto político, del cual no deseaban desapegarse. Así, fueron presidentes del PRI los generales Rodolfo Sánchez Taboada (1946-1952), Gabriel Leyva Velázquez (1952-1954), Agustín Olachea (1956-1958), Alfonso Corona del Rosal (1958-1964), así como antes el general Matías Ramos había sido presidente del PNR (1936-1937).

La vinculación ejército-partido oficial es evidente. En realidad, se trataba de un partido militar, atribuyéndose a este sector de la población no sólo la Revolución sino su papel determinante en la conducción del país, incluso como creador y promotor de la ideología "revolucionaria" de la cual sólo los militares podían ser intérpretes y ejecutores. Hasta llegaron a teorizar que su presencia era indispensable en el acontecer político nacional, pues se seguía en toda la definición de cuál era el papel del ejército que había dado el general Alfonso Coronal del Rosal, quien en su libro *La guerra, el imperialismo, el Ejército mexicano*, dice lo siguiente: "En nuestro magnifico y organizado Ejército se practican las más elevadas virtudes militares, con base en el patriotismo, el amor a la patria y la lealtad a las instituciones revolucionarias". En suma, el ejército era leal a él mismo.

La realidad se imponía: el jefe del Ejecutivo, el presidente, sería civil y podrían serlo también sus principales colaboradores, pero la esencia del partido, su ideología y su actuación estarían regidas por los militares. Ésta es la época en la cual era políticamente incorrecto hablar mal en los medios de comunicación tanto del ejército como del presidente de la República, y de la Virgen de Guadalupe, los tres considerados como los temas sagrados que nadie podía criticar.

Sin embargo, esta actitud de simular el alejamiento del poder político, pero manteniéndose en él, no fue del agrado de algunos militares, pues dejó sin espacio político a los veteranos de la Revolución, quienes fundaron un partido alternativo (Partido Auténtico de la Revolución Mexicana), que por mucho tiempo se adhirió al PRI para postular al presidente de la República. El PARM fue dirigido por los generales Jacinto B. Treviño (1957-1968) y Juan Barragán (1964-1975).

En un momento de ruptura importante sucede en 1976, cuando el presidente José López Portillo se aparta de la tradición y designa a un secretario de la Defensa Nacional que no era político sino militar profesional. El cambio fue

determinante en el devenir de la historia del ejército, pues desde entonces los titulares de la Defensa han sido generales sin vinculación partidista.

Para 1988, el panorama político militar cambia: el PARM, ya sin el liderazgo militar de los veteranos, se separa de su antigua condición de comparsa del PRI y postula un candidato presidencial de manera independiente (Cuauhtémoc Cárdenas); la debatida elección de ese año tiene consecuencias hasta en el ejército, porque, por ejemplo, en el cuartel de la wna militar de Morelia, Michoacán, Cárdenas obtiene 502 votos; el PRI, que postuló a Salinas de Gortari, 156, y el PAN, que postuló a Manuel J. Clouthier, 156 también. Se dijo que la misma proporción de votos se obtuvo en el Campo Militar número 1 y en su wna habitacional aledaña. Con esto termina el proceso de desvinculación entre el ejército y el partido en el poder, estableciéndose la certeza de institucionalidad militar, que será fundamental para garantizar la transición democrática.

Por ello, para examinar la actuación del Ejército mexicano en el periodo 1945-1994, emplearemos la división natural que ofrecen los sexenios a fin de destacar lo más relevante en el campo político-militar en cada uno de ellos.

No nos referiremos por supuesto a los servicios ordinarios de cuartel, adiestramiento y educación militar, ni tampoco a los servicios regulares de salvaguarda de instalaciones estratégicas, partidas militares, escoltas de trenes, como tampoco a la participación del ejército en las ceremonias cívicopatriotas o a la modernización de armamentos o instalaciones, sino que exclusivamente me referiré con puntualidad a esos sucesos que llamaron la atención pública y que hasta la fecha son motivo de debate. Por cierto, una fuente importante de información en este tema son los testimonios vertidos por los propios presidentes de la República, quienes han podido expresar en sus memorias -los que las han escrito- su opinión sobre ellos.

2.1.10. Celebración 100 años.

En el año **2013** el Ejercito Mexicano cumplió y celebro 100 años de historia en México, festejo que llevo a cabo los días 25 y 26 de septiembre del año antes citado, en el espléndido recinto “Palacio de los Condes de San Mateo Valparaíso”, ubicado en Isabel la Católica y Venustiano Carranza, en el Centro Histórico de la ciudad de México, dicha sede fue patrocinada por Banamex, en donde se llevó a cabo conferencias referente a la reflexión y discusión de los 100 años del Ejercito Mexicano mismas que llevaron por nombre “El Origen y Evolución del Ejercito Mexicano”. Este evento se pudo llevar a cabo en virtud de que el Secretario de la Defensa Nacional, el General Salvador Cienfuegos Zepeda pidió al Colegio de México que organizara un evento para la reflexión y discusión del tema, como ya se mencionó con anterioridad; fue así, como se llevó a cabo esta celebración tan importante en la historia de México.

Y de este modo fue como se redactó el libro de “El Ejercito Mexicano y 100 años de Historia”, con la finalidad de que México y otros países conozcan de su contenido.

2.2. El Humanismo.

2.2.1. El Humanismo en México.

La psicología humanista nace por los surgimientos internacionales sucedidos como: la primera guerra mundial (1914-1918), segunda guerra mundial (1939-1945), mismas guerras fueron un movimiento político-militar. La guerra fría (1945-1947) fue un enfrentamiento político, económico, social y militar, el cual fue iniciado al finalizar la segunda guerra mundial. Estos acontecimientos muy pocos humanistas provocaban en la población mucho miedo e incertidumbre, la gente ya no podía vivir plena y feliz por las amenazas de muerte que vivían diariamente, afectando con esto el estado emocional de todas las personas.

La Psicología humanista nacida en Norteamérica en la década de los sesenta, es fundamentalmente un movimiento programático, está orientada a darle prioridad y poner mas importancia al humano y a los problemas que en los mismo existan, la corriente humanista es "una ciencia del hombre y para el hombre" (B. Smith, 1969).

El primer Encuentro Nacional de la American Association For Humanistic Psychology (AAHP) se dio en 1962, la Asociación se había constituido ya como tal en el verano de 1961. Con anterioridad, en la primavera del mismo año, apareció el primer número del Journal of Humanistic Psychology. De manera que puede considerarse 1961 como el año en que la Psicología humanista existencial nace a la luz pública, la cual se definía de la siguiente manera:

La psicología humanística puede definirse como la tercera rama fundamental del campo general de la psicología y como tal trata en primer término de las

capacidades y potenciales humanos que no tienen lugar sistemático ni en la teoría positivista ni en la conductista, o en la teoría clásica del psicoanálisis.

2.2.2. El Humanismo en USA 1962.

Nace en 1962 cuando un grupo de psicólogos pensadores y progresistas declaran su voluntad en un enfoque nuevo dentro de la psicología, que trascendiera los determinismos y la fragmentación de los modelos vigentes del Psicoanálisis y del Conductismo. Una corriente basada en el ser humano como un todo, una nueva disciplina que investigue los fenómenos más positivos y sanos del ser humano como el amor, la creatividad, la comunicación, la libertad, la capacidad de decidir, el cambio terapéutico, y sobre todo, la autenticidad y el arte de ser uno mismo.

Este grupo de pensadoras estaba constituido por los siguientes autores: Kurt Goldstein, Erich Fromm, Carl Rogers, Abraham Maslow, Fritz Perls, Rollo May, Karen Horney, Aldous Huxley, Herbert Marcuse y además Sidney Jourard y Eugene Gendlin, ambos de 26 años de edad, eran dos jóvenes psicoterapeutas, convirtiéndose en el primer presidente de la Asociación Humanística y el futuro descubridor del Focusing, respectivamente.

2.2.3. El Humanista en Chile.

La corriente humanista en Chile, es muy poco conocida y lo poco que se conoce no es con exactitud, es de modo ambiguo, esto a dado lugar a que surjan

numerosos prejuicios en relación al tema; sin embargo, en la mayoría de la universidades chilenas, la psicología humanista a estado presente

Esta corriente es la expresión de muchos pensadores que quieren encontrar un camino cercano al hombre, y no una corriente sistemática y coherente de escuelas, desafiando el estatus de la academia, realizando investigaciones sobre la realidad psicología que ha tenido muchos aciertos.

2.2.4. Abraham Maslow y la evolución de su teoría.

Un autor muy importante en la historia de la psicología, considerándole el padre de la psicología humanista, corriente que se puede situarlo en un punto intermedio entre el psicoanálisis y en conductismo, misma que a tenido gran influencia en la psicología.

A este autor le motivaba la idea de ayudar a los demás a autorrealizarse, por lo que planeo una teoría inicial a la que llamo “Jerarquía de necesidades de Maslow”, que con el tiempo esta fue conocida como la “pirámide de las necesidades de Maslow”, en esta pirámide planteo la idea de un conjunto de necesidades de todos los seres humanos, estas necesidades parten de lo más básico a lo mas abstracto. A continuación, explicación breve de los escalones de la pirámide de Maslow, como sigue:

1. La primera se compone de las necesidades fisiológicas: alimentación, respiración, descanso sexo y homeostasis.
2. Seguridad: seguridad física, de empleo, de recursos, moral, familiar, de salud por último de propiedad privada.
3. En esta tercera podemos visualizar que se trata de la afiliación: amistad, afecto e intimidad sexual.

4. Reconocimiento: autorreconocimiento, confianza, respeto, éxito.
5. Y por último la autorrealización: moralidad, creatividad, espontaneidad, falta de prejuicios, aceptación de hechos y resolución de problemas.

Algunos psicólogos conductas de la época, pensaba que esta teoría tenía más humanismo que psicológico porque la encontraban poco rigurosa en términos científicos. El psicoanálisis tampoco lo vio con buenos ojos porque sus planteamientos se alejaban de los postulados básicos de Freud. Pero poco a poco esta teoría empezó a llamar la atención de los demás psicólogos de su tiempo mas que nada por la idea de que los seres humanos tenemos necesidades estructuradas y esto ayuda al bienestar del ser humano.

En 1967 la American Humanist Association nombro a Maslow el humanista del año.

2.2.5. American Humanist Association.

Asociación Humanista Estadunidense, es una asociación de estados unidos que aboga por el humanismo que reafirma la capacidad y responsabilidad de los seres humanos llevar una vida ética de realización personal y que aspire al mayor bien de la humanidad. La finalidad de esta asociación es incrementar la aceptación del humanismo en Estados Unidos, proteger y promocionar el lugar de las personas en la sociedad, así como desarrollas la acción y el pensamiento humanista.

2.2.6. American Association For Humanistic Psychology (AAHP).

Es un movimiento científico y filosófico, el cual comprende la psicología en sus dimensiones dinámica y social, basada en una visión holística del hombre.

2.3 La Psicología Organizacional.

2.3.1. Definición y objetivo de la Psicología Organizacional.

La Psicología Organizacional es la rama que se encarga del estudio del comportamiento humano en el área laboral, esta rama se encarga también del bienestar y la motivación de los trabajadores dentro del ámbito laboral para lograr tener un ambiente sano y armonioso, y así obtener beneficios muy exitosos a favor de la empresa y la organización.

La psicología organizacional abarca varios aspectos dentro de la organización, como el reclutamiento y la selección de personal, esto con la finalidad de poder escoger personal idóneo para cada vacante existente dentro de la empresa y la organización. Se encarga también, de la motivación del personal; es decir, buscar la manera por medio de actividades o incentivos para que los trabajadores estén motivados en todo momento y den un buen aprovechamiento a la empresa y la organización. De igual manera se encarga de la armonía de la empresa, pues es muy importante mantener un ambiente armonioso dentro de la organización, para que el personal que labora en la misma pueda realizar su trabajo con tranquilidad y comodidad.

2.3.2. Antecedentes de la psicología organizacional.

La psicología organizacional fue fundada en el siglo XX, según los antecedentes, es difícil precisar quien fue el fundador dicha rama, pero en el año 1900, Walter Dill Scott en conjunto con Wunt, publicaron el primer libro sobre psicología de la publicidad, y por esa razón, muchos autores coinciden en atribuirle el origen de esta rama al profesor Walter Dill Scott.

En 1902 Walter Dill Scott, escribió otra serie de artículos, Theory og Advertising, este libro lo consideraron como el primero que trato al mismo tiempo sobre psicología y un aspecto del mundo laboral. Entre 1910 y 1911 apareció un libro mas titulado The Psychology of Industrial Efficiency, mismo que fue escrito por hugo Musterberg un psicólogo alemán que enseñaba en la Universidad de Harvard, este libro nos habla sobre el campo de la psicología organizacional en términos mas amplios.

Estos libros antes mencionados despertaron poco interés, fue la petición de ayuda del ejército estadounidense durante la Segunda Guerra Mundial, lo que marco el inicio de la rama de la Psicología Organizacional, como una disciplina de gran importancia y sumamente útil.

Por la necesidad que existía de seleccionar y clasificar a millones de reclutas, el ejército comisiono a un grupo de psicólogos para que idearan un test de inteligencia general con el cual identificar a los que tenían baja inteligencia y excluirlos de los programas de adiestramiento militar. El éxito de esto ocasiono de inmediato la elaboración de otros para la selección de los candidatos oficiales, así como para el adiestramiento de pilotos y para otras especialidades militares, en las cuales se requiere habilidades especiales, para esto fue muy difícil para

los psicólogos lograrlo, ya que no contaban con precedentes al respecto, pero pudieron dar solución y concluir con éxito dicha tarea.

Esta experiencia militar dentro de la psicología organizacional centro la base de una dinámica proliferación, por lo que una vez que terminó la guerra El público, los negocios, los sistemas escolares y otros organismos que utilizaban métodos de clasificación y selección se dieron cuenta de la utilidad de los test y de inmediato solicitaron técnicas más variadas y perfectas para realizarlas. Los test que fueron diseñados para el ejercito estadounidense, fueron adaptados para el uso civil, diseñándose después, otros para situaciones distintas. Y así fue como se diseñaron intensos programas de teste psicológicos para las industrias, escuelas y la milicia.

Capitulo III Marco Teórico.

3.1 Ejercito Mexicano.

3.1.1 Definición.

El Ejercito Mexicano es la rama terrestre de las Fuerzas Armadas Mexicanas, misma institución depende de la Secretaria de la Defensa Nacional y esta formado por Unidades, Dependencias e Instalaciones, que tiene como fin la defensa de la nación ante amenazas externas.

El Presidente de la Republica es el único facultado total y parcialmente para disponer del Ejercito Mexicano, mismo presidente ostenta la denominación de Comandante Supremo de las Fuerzas Armadas Mexicanas, su denominación se encuentra a cargo del Secretario de la Defensa Nacional y su operatividad del Jefe de Estado Mayor del Ejército.

3.1.2 Como está constituido.

El Ejercito Mexicano esta compuesto por las siguientes Unidades, Dependencias e Instalaciones, como sigue:

Secretario.

Inspección y Contraloría General del Ejército y Fuerza Aérea.

Dirección General de Comunicación Social.

Estado Mayor de la Secretaria de la Defensa Nacional.

Órganos del Fuero de Guerra.

Subjefaturas.

Grupo de Seguridad Coordinación y Estado.

Asesoría Jurídica.

Grupo Control de Confianza.

Subsecretaria.

Dirección General de Infantería.

Dirección General de Caballería.

Dirección General de Artillería.

Dirección General de Ingenieros.

Dirección General de Arma Blindada.

Dirección General de Transmisiones.

Dirección General de Sanidad.

Dirección General de Materiales de Guerra.

Dirección General de Defensas Rurales.

Dirección General de Transportes Militares.

Dirección General de Industria Militar.

Dirección General de Educación Militar UDEFA.

Dirección General Fábrica de Armas, Vestuario y Equipo.

Dirección General R.F.A.F. y CE.

Dirección General de Administración.

Comandancia de la Fuerza Aérea Mexicana.

Dirección General de Informática.

Oficialía Mayor.

Dirección General de Justicia Militar.

Dirección General de Personal.

Dirección General de Cartografía.

Dirección General de Seguridad Social Militar.

Dirección General de Archivo e Historia.

Dirección General del Servicio Militar Nacional.

Dirección General de Intendencia.

12 Regiones Militares.

44 Zonas Militares.

Cuerpo de Ejército.

Cuerpo de Policía Militar.

Cuerpo de Fuerzas Especiales.

Brigada de Infantería.

Brigadas de Fusileros Paracaidistas.

Brigada Blindada.

25 Cuerpos de Defensas Rurales.

Cuerpos de Guardias Presidenciales.

101 Batallones de Infantería.

24 Regimientos de Caballería Motorizados.

8 Regimientos de Artillería.

25 Compañías de Infantería.

Comandante de la Fuerza Aérea Mexicana.

4 Regiones Aéreas Militares.

18 Bases Aéreas Militares.

Ala de Combate.

Ala de Reconocimiento.

23 Escuadrones Aéreos.

3.1.3 Función del Ejército Mexicano.

Las unidades militares se pueden decir que están diseñadas para explotar su capacidad ante las diferentes emergencias a las que se vean expuestos, como las causas por fenómenos naturales, narcotráfico a grandes escalas, existe además un enlace con los diferentes ámbitos u órdenes de gobierno y organismos involucrados en diversas actividades de importancia nacional.

La Seguridad Nacional requiere que las Fuerzas Armadas se rijan de un solo mando otorgado por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos al Presidente de la República, ya que él es el responsable de ver por la paz y el orden interno del Territorio Nacional. Por lo que el artículo 89 fracción VI de la Carta Magna establece que el Presidente de la República tiene facultad para disponer de las Fuerzas Armadas para la seguridad interior y Defensa Exterior de la Federación.

El Ejercito Mexicano puede actuar en apoyo a las autoridades civiles únicamente en tareas de seguridad pública, cuando no se haya decretado la suspensión de garantías.

Asimismo, están facultados también, para actuar bajo el mando del Presidente de la Republica, cuando existan situaciones que ponen en peligro o en un grave conflicto la integridad de la sociedad.

De igual manera el Ejercito Mexicano está facultado para actuar en auxilio con las autoridades civiles, en materia de seguridad pública, esto únicamente cuando las mismas autoridades civiles soliciten el apoyo.

Existe también, la participación de la Secretaria de la Defensa Nacional en el Consejo Nacional de Seguridad Publica.

En el artículo 1º. de la Ley Orgánica del Ejercito y Fuerza Aérea Mexicana, establece las misiones generales de las Fuerzas Armadas, siendo estas las siguientes:

- I. Defender la seguridad, la independencia y la soberanía de la Nación.
- II. Garantizar la seguridad interior.
- III. Auxiliar a la población civil en los casos de necesidades públicas.
- IV. Realizar Acciones cívicas y obras sociales para las mejoras del país.

- V. En caso de desastres prestar ayuda para el mantenimiento del orden, auxilio de las personas y sus bienes, así como la reconstrucción de las zonas afectadas.

3.1.4. Funciones del Ejercito Mexicano con la Población Civil (ámbito operativo).

El Plan DN-III-E, también conocido como Plan de Auxilio a la Población Civil en caso de Desastres, es un operativo militar de la Secretaria de la Defensa Nacional. En estas situaciones el Ejercito Mexicano realiza actividades de auxilio a la sociedad afectada en caso de algún desastre natural.

Un claro ejemplo de las actividades que realiza el Ejercito Mexicano aplicando el Plan DN-III-E, es el que actualmente estamos viviendo por el COVID-19, por lo que esta institución esta llevando acabo ya actividades de ayuda a la población, ofreciendo médicos y hospitales para la atención de pacientes confirmados con COVID-19.

El General Secretario de la Defensa Nacional Luis Crescencio Sandoval, informo durante una conferencia de prensa matutina que la institución está a cargo de:

5 Hospitales de alta especialidad.

36 Hospitales.

272 Clínicas con una capacidad de hospitalización de 2,523 camas.

50 Camas de terapia intensiva.

23 Cuartos para aislamiento.

1,738 Médicos Cirujanos.

1,727 Enfermeras.

884 Oficiales de Sanidad.

649 Cirujanos Dentistas.

3,600 Militares para brindar apoyo en caso de que haga falta.

Se contratarán 3, 694 Médicos para contar con un total de 20, 444 de personal médico.

Entre las actividades del ámbito operativo que ofrece el Ejército Mexicano está el Servicio Militar Nacional, que es una obligación ciudadana para todos los hombres y mujeres mexicanos que cumplen los 18 años de edad, el objetivo de este adiestramiento es poner en las reservas del Ejército a todos los o las habitantes útiles del país. En este caso personal civil de forma voluntaria cumple bajo tres formas distintas, siendo estas las siguientes:

Encuadrados: desarrollando el Programa General de Adiestramiento Militar, con una duración de 44 sesiones los días sábados, en un horario de 0800 a 1300 horas.

A disponibilidad: Este personal permanece bajo control administrativo y a disposición de la Secretaría de la Defensa Nacional durante un año a través de las oficinas de reclutamiento de cada Zona Militar. Mismo personal que es llamado por dicha Zona Militar cada que se requiera de su presencia.

Encuadrado voluntario en las Compañías del Servicio Militar Nacional: Este consiste en que el personal voluntario se encuadra en las Compañías de Servicio

Militar Nacional y reciben por parte del personal militar que ya se encuentra instruido para el cumplimiento de esta misión, adiestramiento y capacitaciones en áreas de interés a través de talleres de artes y oficios a efecto de abrir espacios laborables a dicho personal, para que pueda ingresar a trabajar una vez que culmine su adiestramiento.

En el Servicio Militar Nacional se ha fomentado también la participación voluntaria de la mujer, constituyendo una expresión de reconocimiento a sus derechos, valores cívicos, capacidades físicas, e intelectuales y a su gran sentido de responsabilidad.

El Servicio Militar Nacional era únicamente para el personal masculino, pero desde el año 2000 el procedimiento para la captación de la mujer mexicana voluntaria para el Servicio Militar Nacional se ha llevado a cabo bajo el concepto siguiente:

Para promover la participación voluntaria de la mujer, el Ejército Mexicano en conjunto con las autoridades civiles, emplean medios de comunicación (prensa, radio, televisión), asimismo, se designa personal militar idóneo (hombre y mujer) para que impartan pláticas y repartan volantes informativos, en las escuelas, centros laborales, Etc., diseñan y colocan en lugares estratégicos, mantas que contengan la información necesaria.

Personal del Ejército Mexicano, participa también operativamente en el canje de armas, este consiste en un programa preventivo en coordinación con los tres niveles de gobierno, creando un vínculo solidario con la ciudadanía, mismo programa que contribuye a prevenir delitos cometidos con armas de fuego y explosivos. Esta acción se lleva a cabo estableciendo módulos por personal

militar especialista en Materiales de Guerra en las inmediaciones de las diversas presidencias, a fin de que los ciudadanos voluntariamente lleven sus armas de fuego y explosivos y les sea canjeado por una remuneración económica definida de acuerdo a un tabulador.

EL Ejercito Mexicano realiza también Labor Social en coordinación con los tres órdenes de gobierno, esto con el objetivo de contribuir con el mejoramiento de bienestar social de la población en áreas marginadas o de extrema pobreza.

En este caso personal especialista del Ejercito Mexicano, realiza las siguientes acciones de contribución:

Consultas médicas.

Consultas odontológicas y extracciones dentales.

Inyecciones, profilaxis, intervenciones quirúrgicas menores y curaciones.

Potabilización de agua.

Repartición de medicamentos.

Pláticas de salud entre la población y en los planteles educativos.

Actividades de fumigación y descacharrización.

Distribución de despensas.

Transporte y distribución de libros de texto gratuitos.

Reparación de aparatos electrodomésticos.

Cortes de cabello.

Registro de armas y campañas de canje de armas por despensas.

Promoción del deporte y de salas de lectura.

Trabajos de mantenimiento a planteles educativos, centros de salud y espacios públicos, realizando la aplicación de pintura, trabajos de albañilería, carpintería, electricidad, plomería, herrería, jardinería (chaponeo), remoción de escombros, limpieza de áreas, entre otros.

Se contribuye también, adicionalmente con la Secretaria de Salud en la aplicación de vacunas, con la participación de médicos y enfermeras militares de las Unidades ubicadas en todo el país, siendo estas las siguientes:

Campañas de vacunación (aplicación de biológicos).

Campañas para Gente Grande.

Campañas de Salud Bucal.

Campañas de Vacunación Antirrábica.

3.1.5. El Ejercito Mexicano en el ámbito administrativo.

En el ámbito administrativo se consideran los tramites del Servicio Militar Nacional, únicamente por lo que respecta a la información que se les proporciona antes de ingresar, así como la recopilación de documentación necesaria para

formar parte de una de las tres formas de cumplir con este adiestramiento. Y al finalizar el mismo, el trámite para la entrega de la Cartilla del Servicio Militar Nacional; así también, diversos trámites al momento de pérdida o extravío.

Se considera también como administrativa toda documentación elaborada para que se pueda llevar a cabo el establecimiento del modulo para que se lleve a cabo el canje de armas de fuego y explosivos con la ciudadanía. En el mismo tenor por lo que respecta a toda la documentación elaborada para que se lleve a cabo la labor social en apoyo a la ciudadanía de extrema pobreza.

Dentro del Ejercito Mexicano se considera ámbito administrativa, a toda documentación e informes que se generan dentro de la institución, que se originan por una gran diversidad de asuntos, como: situaciones médicas, reparaciones de instalaciones, apoyos económicos, etc.

Así como desayunos organizados para festejar las diversas especialidades, ramas y servicios que componen el Ejercito Mexicano, ejemplo de esto es el día de la enfermera, con fecha 16 enero de 2020 se celebra el día de la enfermera en nuestro país, por lo que la institución prepara un desayuno conmemorativo, para que las enfermeras que prestan sus servicios en el Ejercito Mexicano celebren en conjunto esta gran labor que realizan para los militares, sus familiar y personal civil en colaboración con el Plan DN-III-E y Labor Social.

Se consideran también actos administrativos, conferencias o talleres que se llevan a cabo para el conocimiento del medio castrense, un ejemplo de esto es que el día 7 de enero de 2020 se impartió una conferencia Magna “Perspectiva de Paz después de 75 años”, misma que fue presenciada por 280 elementos militares y algunos civiles.

Se toma en cuenta también en el ámbito administrativo la Inauguración del Doctorado en Desarrollo y Seguridad Nacional, esta se llevo a cabo el día 15 de enero del 2020; asimismo, inauguración de instalaciones militares, por remodelación o por nueva construcción.

3.2. El Ejercito Mexicano en la Psicología Organizacional.

3.2.1. En la Segunda Guerra Mundial.

Como ya se mencionó en el Capítulo II, durante la Segunda Guerra Mundial el Ejército Estadounidense por la necesidad que existía de seleccionar y clasificar a millones de reclutas, bajo petición comisiono a un grupo de Psicólogos, su objetivo fue que idearan un Test de inteligencia general con el cual identificar a los que tenían baja inteligencia y así poder excluirlos de los programas de adiestramiento militar.

Este éxito logrado con la creación de los Test dentro de la Psicología Organizacional y en conjunto con el medio militar, para obtener beneficios propios a la institución, al mejorar la selección del personal al momento del reclutamiento, dio un gran avance; asimismo, nos podemos dar cuenta que la Psicología Organización ha formado parte del logro como institución dentro de la milicia, en algunos aspectos como este, pero en mi opinión aun faltan mejorar algunas áreas, por el bienestar del personal que en el mismo medio labora y también por el bienestar de la institución.

3.3. En que puede favorecer la Psicología Organizacional en conjunto con la corriente humanista al personal militar.

Como ya se mencionaba con anterioridad, la Psicología Organización se encarga en cierta parte de buen funcionamiento de la institución, como una de sus herramientas se implementa la observación, para detectar necesidades de la institución y de personal que labora en la misma. Y tomando en cuenta la corriente humanista, que de igual manera con anterioridad mencionábamos un poco de ella, nos podemos dar cuenta que esta corriente considera al ser humano como un todo, que el ser humano es noblemente bueno, que comete errores, se equivoca, pero puede reconsiderar su actuar; asimismo se hacía mención de las necesidades básicas del ser humano hasta llegar a su auto realización, plasmadas en la Pirámide de Maslow.

3.3.1. En el ámbito laboral.

En relación a lo anteriormente mencionado relacionado con la Psicología Organizacional y la Corriente Humanista, considero que el cambio que surgiría para el personal militar sería sumamente bueno. Basándonos de la rama y corriente de la Psicología ya mencionada, en primer término este cambio podría empezar aplicando la Pirámide de Maslow dentro de esta Institución, que todo el personal militar se vea favorecido al cumplir con sus necesidades básicas, como a continuación se hace mención:

Alimentación: dentro del medio militar está establecido un horario para que el mismo personal desayune, coma y cena, pero en ocasiones por las diversas

actividades castrenses que se realizan, no es posible que el personal cumpla con su horario de comida. En este caso se puede implementar una mejora realizando un programa detallado, en el cual contribuya a que dicho personal tome dichos alimentos adecuadamente.

Descanso: Como ya se hacía mención en el punto anterior, en relación con las actividades castrenses que se realizan en el mismo, el personal militar en su mayoría no tiene tiempo de descansar adecuadamente, por lo que, en el mismo tenor del punto anterior, se puede mejorar realizando un programa detallado, pero en esta ocasión poniendo énfasis en que el personal militar pueda descansar adecuadamente.

Homeostasis: En este caso también es importante que el personal militar, se hidrate (tomar agua adecuadamente), realizase la evacuación de sus necesidades fisiológicas, así como de limpieza personal.

3.3.2. En el ámbito familiar.

El ámbito familiar lo podemos visualizar en el segundo y tercer escalón de la pirámide de Maslow “necesidad de seguridad y protección” y “necesidad social”. El ser humano necesita sentirse seguro en relación a la familia y también tener la oportunidad de convivir consecutivamente, así como estar presente en eventos sociales de la familia como cumpleaños, bautizos, XV años, graduaciones, etc., para esto se puede implementar horarios que le permitan al personal militar la convivencia con la familia, ya que en la actualidad es poco el tiempo que les queda para tal fin.

3.3.3. En el ámbito social.

Por lo que respecta al ámbito social, esta escala la podemos visualizar en la pirámide de Maslow en el tercer escalón que es la “necesidad social”, este en el mismo tenor que en el ámbito familiar, el ser humano también tiene la necesidad de convivir con personas que los rodea, ya sea familiares, amigos o conocidos, asistir a eventos sociales en cualquiera de los ámbitos ya mencionados, por lo que de igual manera para cubrir esta necesidad se propone un reacomodo en los horarios del personal militar.

3.3.4. En el ámbito personal.

Este ámbito personal del ser humano tiene relación con lo anteriormente ya señalado, si el personal militar tiene la oportunidad de contar con las necesidades básicas, tiene un tiempo considerable para la familia y sus relaciones sociales, se puede determinar que en el ámbito personal sería una persona con una cierta estabilidad que le permitiría, ser una mejor persona en todos los aspectos de su vida.

3.4. Beneficios que traería el cambio al Ejército Mexicano como institución.

Para la institución traería un gran beneficio, el principal ver al personal que labora en la misma con una estabilidad personal muy buena, y a su vez eso permitiría que en relación a sus funciones dentro de la institución estos la desempeñen con

todo el profesionalismo que los caracteriza, sin cansancio, sin hambre, sin ningún ruido psicológico (podemos entender por ruido psicológico todo aquello que obstruye nuestra mente cuando realizamos alguna actividad; por ejemplo: el hambre, el sueño, cuando sientes la necesidad fisiológica, etc.) que los pueda distraer para llegar al logro de las misiones encomendadas por la superioridad. A quien no le gusta trabajar en una institución en la cual el principal objetivo sean sus trabajadores para que así puedan realizar adecuadamente sus funciones.

Asimismo, los militares tendrían actitudes positivas en relación al ámbito laboral, como llegar contentos y con gusto a realizar sus obligaciones, al saber que la institución se preocupa por darles lo mejor a ellos como trabajadores. En este caso la institución sería mucho más exitosa de lo que es ahora, porque no solo la forma las instalaciones, si no que las personas que ahí trabajan son las que la componen y sin ellas no podría avanzar.

3.5. Beneficios de la Psicología en lo Laboral.

Como ya hemos venido viendo a lo largo de esta tesis, la Psicología Organizacional ofrece muchos beneficios para el bienestar de la organización y los trabajadores, veamos un poco de estos beneficios a continuación.

El Psicólogo Organizacional puede formar parte del departamento de Recursos Humanos dentro de la organización orientado al cuidado y la selección del talento, de esta manera puede encargarse de seleccionar las pruebas más adecuadas dentro de las distintas etapas del proceso dentro de la organización.

El Psicólogo Organización evaluará los factores que influyen en el clima laboral, y en relación al diagnóstico que este obtenga, implementará medidas adecuadas para el trabajo en equipo; así también, a medida que este diagnóstico vaya cambiando, se actualizarán las medidas a tomar en base a las necesidades del clima laboral.

El Psicólogo Organizacional tiene el perfil, el conocimiento y la competencia para realizar encuestas en torno a temas específicos de medición; por ejemplo: una encuesta de satisfacción de clima laboral. El psicólogo organizacional conoce los parámetros indicados para desarrollar esta prueba. El mundo de la empresa también puede ser escenario de desarrollo potencial para aquellos profesionales que tienen este perfil humanista.

Las gestiones de dificultades, también es una etapa que le incumbe al Psicólogo Organizacional, porque dentro de la organización se producen bloqueos que pueden convertirse en nudos de desarrollo si no se resuelven a tiempo, por lo que el conocimiento del comportamiento humano es propio del Psicólogo Organizacional, es por ello que en estas ocasiones se ocupa de su intervención inmediata y es una muy buena oportunidad para superar esas barreras a través del diálogo y la mediación.

El trabajo en equipo es una barrera muy difícil de lograr dentro de la organización, es por ello que en esta cuestión también es muy importante la colaboración del Psicólogo Organizacional, implementando dinámicas grupales que tienen como objetivo la creación de la actitud, la colaboración y la comunicación para trabajar en este ámbito de actuación.

El Psicólogo Organizacional aborda también cuestiones de la motivación y la gestión del desempeño, puntos muy importantes para el éxito de la organización.

Otra de las tareas más relevantes que aporta el Psicólogo Organizacional, es la gran tarea del reclutamiento y selección del personal, estamos hablando de una tarea que es sumamente complicada e importante para el éxito de la organización. Ya que en esta etapa el psicólogo deberá dar con el perfil adecuado para las vacantes existentes dentro de la organización, por medio de Tests, entrevistas y la observación.

La Psicología Organizacional se encarga de resolver problemas que puedan estar obstaculizando la productividad, el crecimiento, las habilidades para solucionar conflictos y la moral de los empleados. Por lo tanto, la psicología organizacional aporta una ventaja competitiva a la propia empresa.

3.6. Teoría de la corriente humanista que se puede aplicar dentro de la Institución.

3.6.1. Según Abraham Maslow.

Como ya lo hemos venido viendo a lo largo de esta tesis, la teoría más importante que se debe tomar en cuenta en este tema es la teoría de la Pirámide de Maslow, en esta teoría se postula que cada individuo tiene una necesidades jerárquicas, fisiológicas, efectivas, de autorrealización que deben quedar satisfechas y el objetivo principal de la terapia es la integración del ser. Cada nivel jerárquico

domina en cada momento de consecución y las necesidades inferiores de la jerarquía (comida, refugio o afecto), en caso de no quedar cubiertas, impiden que el ser humano desee o exprese necesidades de tipo superior. Según Maslow estas necesidades deben ser cubiertas en su orden, en primero termino las de supervivencia que son las necesidades fisiológicas, de seguridad y sociales, si no cumplies con estas tres primeras no podrás pasar a las de estima y autorrealización.

Esta teoría se sitúa dentro del holismo, la Psicología Humanista y parte de la idea de que el ser humano es un todo integrado y organizado, cualquier motivo que afecte a un sistema afecta a toda la persona. Maslow critico las teorías sobre la motivación de Sigmund Freud y Clark L. Hull, porque el modelo de Freud solo describe los comportamientos neuróticos del ser humano que no toleran las frustraciones mientras y la teoría de Hull trata únicamente de organismos movidos por una situación de déficit.

Por lo que Abram Maslow propuso una teoría del crecimiento y desarrollo partiendo del hombre sano, en el cual el conceto clave de motivación es el de necesidad de supervivencia, concepto sumamente fuerte de naturaleza fisiológica y esencial para la homeostasis, hasta las que se originan en la necesidad de crecimiento, relativamente débil y de naturaleza más psicológica.

Estas jerarquías esta ordenada de las que traen mas fuerza a las que tienen menos fuerza, las fisiológicas son las que tienen más fuerza o dominación y las de autorrealización tienen menos fuerza.

Explicaremos brevemente en qué consisten los cinco niveles de la Pirámide de Maslow:

Necesidades básicas o fisiológicas (biológicas). Son la base de la pirámide y sobre este nivel se construye el resto. La necesidad más básica sería la de la supervivencia física, y ésta sería la primera en motivar nuestro comportamiento. Estas necesidades son las únicas inherentes en toda persona: respirar, vestirse, alimentarse, descansar, sexo, etc. Se cubre todo lo relacionado con el ser humano para que pueda sobrevivir.

Necesidades de seguridad. Se refiere a todos aquellos aspectos que nos hacen sentir seguros para mantener un orden y seguridad en la vida y poder vivir sin miedo. Es decir, seguridad física (salud), tener dinero (trabajo), necesidad de una vivienda... En esta etapa se cubren las necesidades que las personas necesitan una vez ya han sido cubiertas las necesidades biológicas.

Necesidades sociales. Una vez cubiertas las necesidades anteriores, el tercer nivel se relaciona con las necesidades sociales que implican sentimientos de pertenencia. Es decir, sentirse integrado en la sociedad a través de las relaciones interpersonales y el desarrollo afectivo: amistades, pareja, familia, ser parte de un grupo, recibir y dar afecto, etc.

Necesidades de estima o reconocimiento. Son aquellas relacionadas con la confianza, la reputación... De hecho, Maslow las clasificó en dos categorías: la autoestima –independencia, confianza en uno mismo, dignidad, logro, etc.-; y la reputación o respeto, que precede a la autoestima o dignidad.

Necesidades de autorrealización. Se trata del nivel más alto y únicamente puede ser satisfecho una vez todas las demás han sido alcanzadas. En esta etapa es cuando el ser humano busca su crecimiento personal y desarrollar todo su potencial para lograr su éxito. Son personas autorrealizadas aquellas que son conscientes de sí mismas y se preocupan por las opiniones de los demás

(moralidad, creatividad, éxito...). Este quinto nivel es el más racional y el que nos diferenciaría de los animales, ya que el resto son necesidades de carencia.

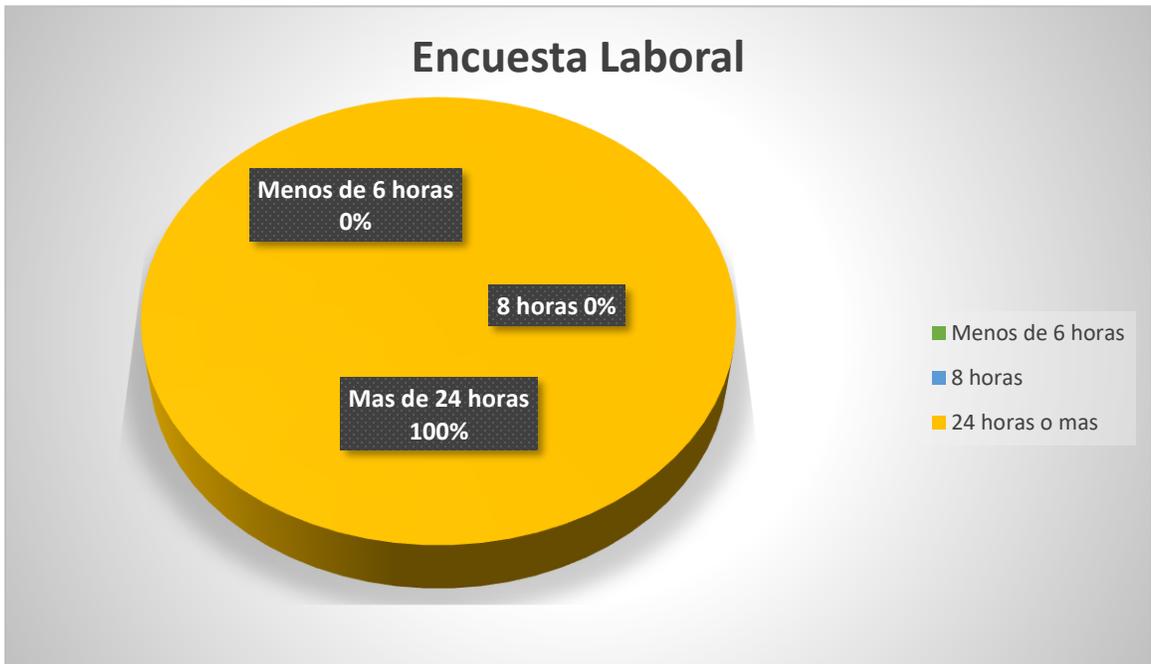
La pirámide de Maslow hoy en día sigue estando vigente y los Psicólogos Organizacionales la pueden aplicar en las instituciones, en carácter humanista, para mejor protección del personal que se encuentran laborando, y para garantizar el éxito de la productividad dentro de la instrucción.

Capítulo VI Análisis y Resultados de Investigación.

4.1. Población Objetivo.

En este caso, utilizare la técnica de investigación aplicando una encuesta, conforme a preguntas ya establecidas, a un numero de 16 personas, de las cuales quince son hombres y una es mujer, en un rango de edad de 20 a 30 años. Estas personas tienen en común que son integrantes del Ejercito Mexicano, pertenecientes al 15\o. Regimiento de Caballería Motorizado, ubicado en Comitán de Domínguez, Chiapas, con domicilio en Carretera al Cuartel, Colonia Chichima, sin número, Código Postal 30093., quienes desarrollan distintas actividades dentro del ámbito militar, en el administrativo (en oficinas trabajando documentación) y en el ámbito operativo (en la Guardia en Prevención o Fuerza de Reacción, así como desplegados en los diferentes Puesto de Control de la jurisdicción y aplicando el Plan DN-III-E en Comitán de Domínguez, Chiapas o en los alrededores del mismo).

4.2. Pregunta 1 ¿Cuántas horas trabajas al día?



Descripción: de la encuesta aplicada a 16 personas, miembros del Ejercito Mexicano, el 100% declaro que trabaja jornadas laborales de más de 24 horas.

Análisis: En relación a los resultados arrojados nos podemos dar cuenta que el personal que es miembro y labora dentro del Ejercito Mexicano, tiene jornadas laborales de mas de 24 horas, por lo que trabajan demasiadas horas el una sola jornada.

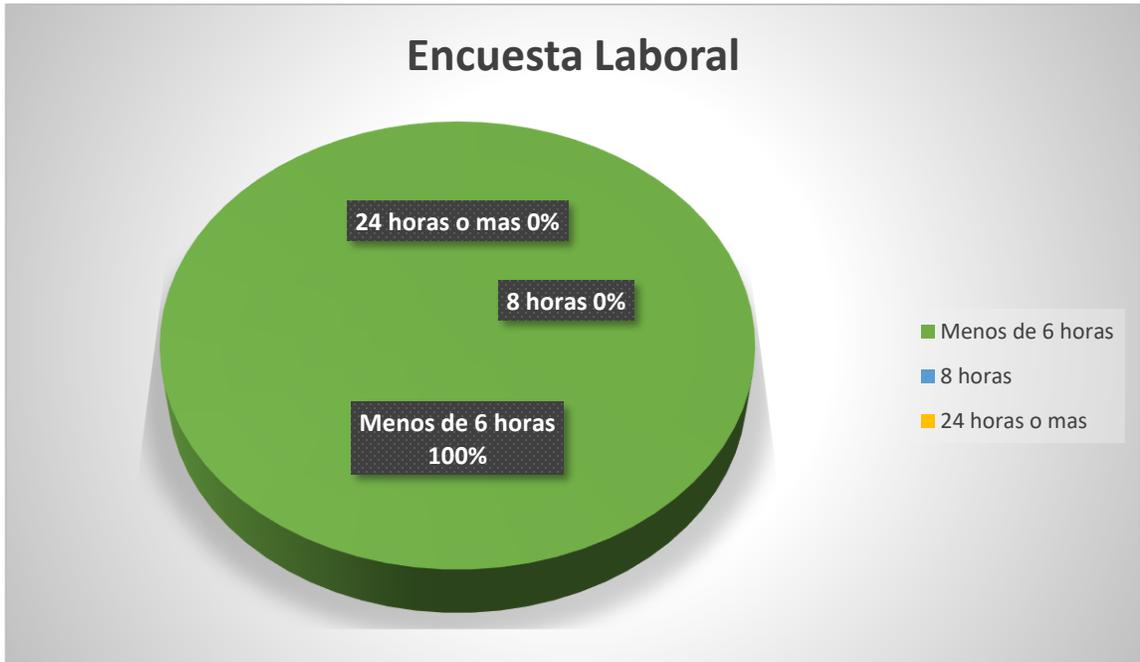
4.3. Pregunta 2 ¿Cuántas horas consideras razonables trabajar al día?



Descripción: de la encuesta aplicada a 16 personas, miembros del Ejército Mexicano, el 94% declaró que le parece justo tener una jornada laboral de 8 horas al día, mientras que el 6% le parece justo trabajar 24 horas o más.

Análisis: En relación a los resultados arrojados nos podemos dar cuenta que la mayoría del personal que es miembro y labora dentro del Ejército Mexicano con un porcentaje del 94%, les parece conveniente tener un horario de labores de 8 horas diarias, para poder tener mas tiempo y poder atender sus diversas necesidades; asimismo el 6% de la población le parece justo seguir trabajando por 24 horas o más, por lo que se puede deducir que ya se acostumbró a el horario de trabajo que actualmente permanece y no aceptaría un cambio, ni para bienestar propio.

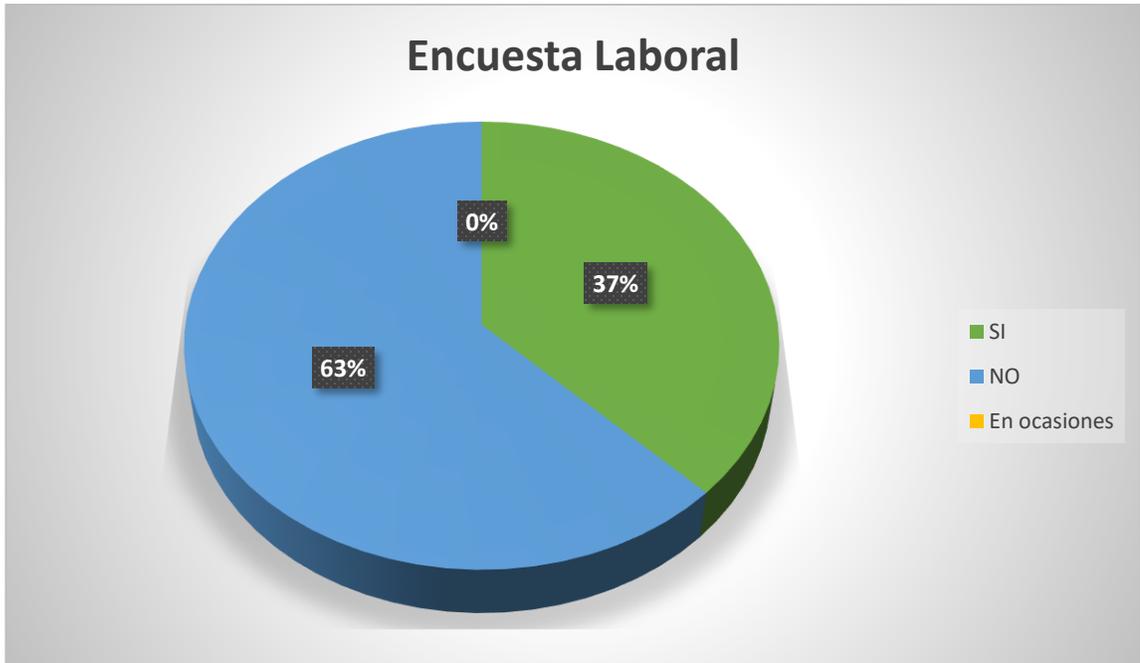
4.4. Pregunta 3 ¿Cuánto tiempo tiene disponible para su familia y para socializar?



Descripción: de la encuesta aplicada a 16 personas, miembros del Ejército Mexicano, el 100% declaró que tiene menos de 6 horas al día para pasar tiempo con la familia y para socializar.

Análisis: En relación a los resultados arrojados del 100% nos podemos dar cuenta que el personal que es miembro y labora dentro del Ejército Mexicano, tiene menos de 6 horas diarias para disfrutar tiempo con su familia o formar relaciones sociales, por lo que se encuentra más enfocado a su trabajo, que a realizar actividades familiares y sociales.

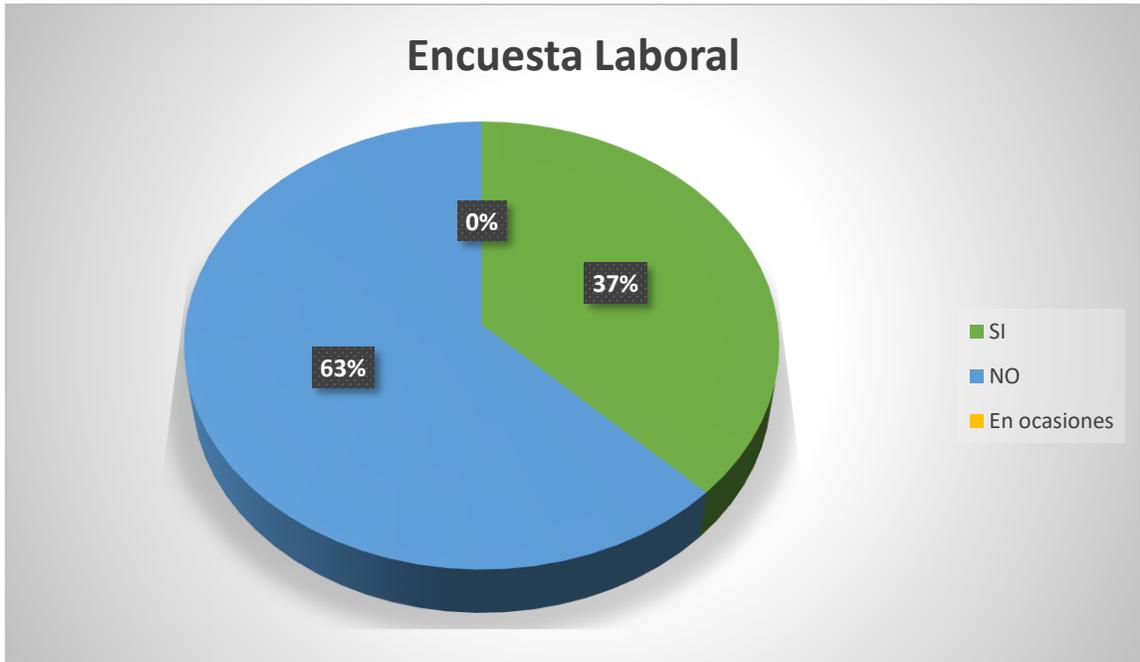
- 4.5. Pregunta 4 ¿El trabajo te permite asistir frecuentemente a eventos importantes con tu familia (cumpleaños, graduaciones, bautizos, etc.)?



Descripción: de la encuesta aplicada a 16 personas, miembros del Ejército Mexicano, el 63% declaró que por las jornadas laborales tan amplia, no tienen tiempo de asistir frecuentemente a eventos importantes con su familia (cumpleaños, graduaciones, bautizos, etc.), mientras que el 37% sí tiene tiempo suficiente.

Análisis: En relación a los resultados arrojados nos podemos dar cuenta que el personal que es miembro y labora dentro del Ejército Mexicano, el 63% no tiene tiempo suficiente para asistir frecuentemente a eventos importantes con su familia y el 37% claramente manifiesta que es todo lo contrario y sí asiste a este tipo de eventos, por lo que se puede deducir que no se da un trato igualitario, a pesar que todos son miembros de la misma Institución.

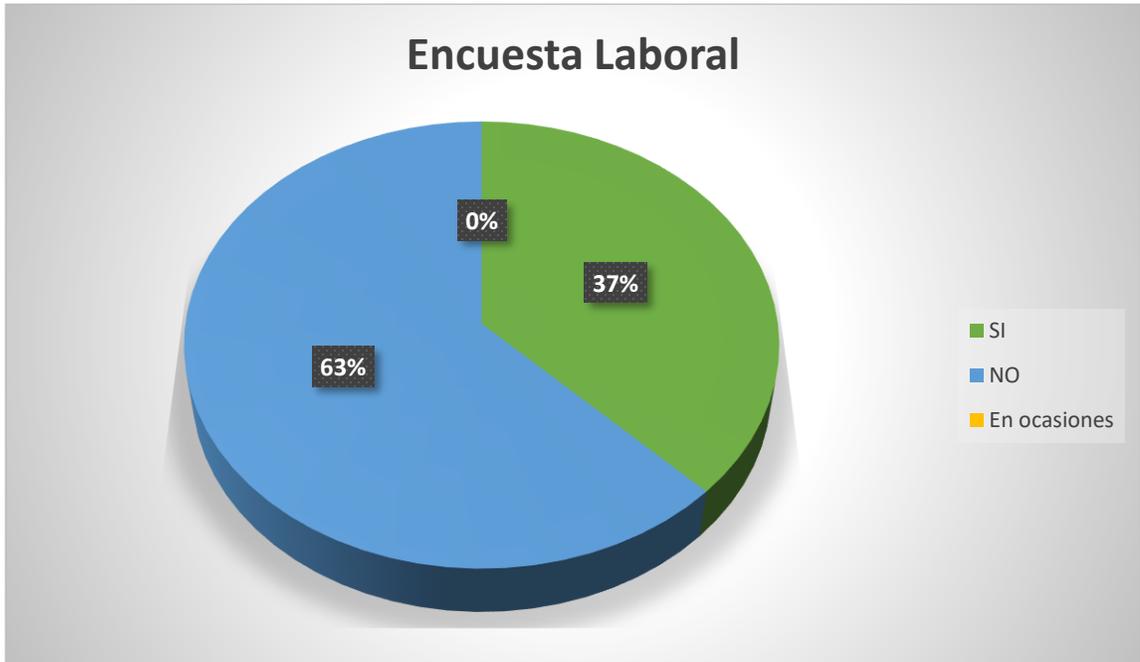
4.6. Pregunta 5 ¿Durante tu jornada laboral, tienes tiempo de alimentarte adecuadamente (es decir, a las horas que corresponde)?



Descripción: de la encuesta aplicada a 16 personas, miembros del Ejercito Mexicano, el 63% declaro durante su jornada laboral no tiene tiempo de alimentarse adecuadamente a las horas que corresponden, mientras que el 37% si se alimenta adecuadamente.

Análisis: En relación a los resultados arrojados nos podemos dar cuenta que el personal que es miembro y labora dentro del Ejercito Mexicano, el 63% no tiene tiempo de alimentarse adecuadamente, mientras que el 37% si lo tiene, por lo que se puede deducir por segunda ocasión que no se da un trato igualitario, a pesar que todo son miembros de la misma Institución.

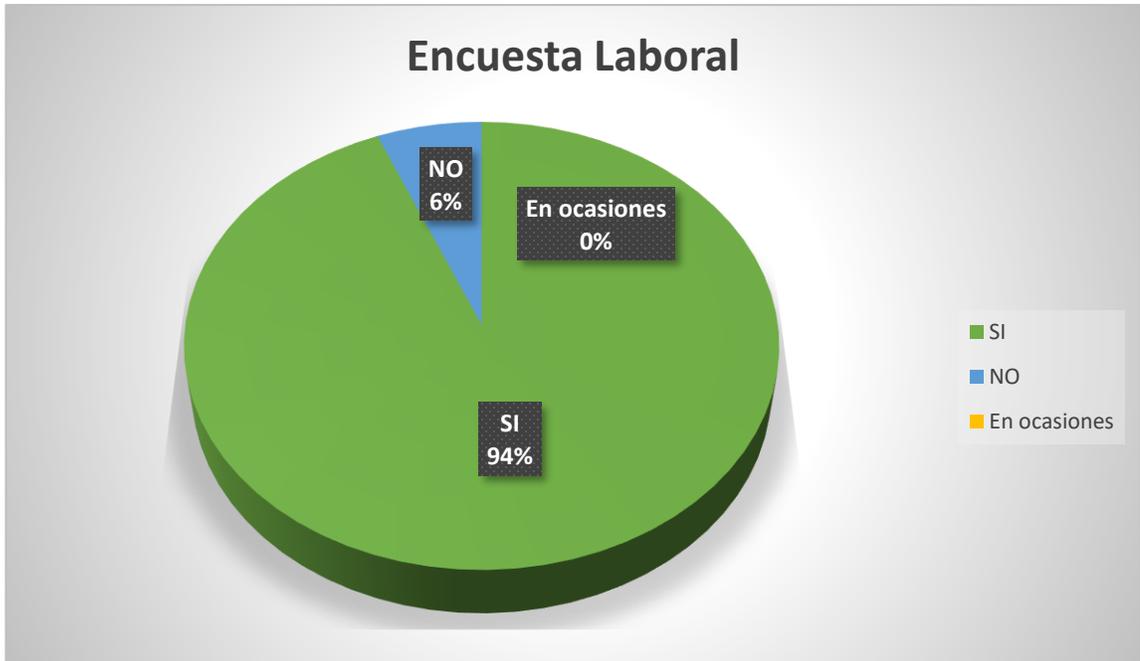
4.7. Pregunta 6 ¿Cuándo permaneces en el trabajo por más de 24 horas, puedes descansar (dormir) y aseoarte (bañarte)?



Descripción: de la encuesta aplicada a 16 personas, miembros del Ejército Mexicano, el 63% declaró que cuando permanecen por más de 24 horas trabajando no pueden descansar (dormir) y aseoarse (bañarse), mientras que el 37% sí puede hacerlo.

Análisis: En relación a los resultados arrojados nos podemos dar cuenta que el personal que es miembro y labora dentro del Ejército Mexicano, el 63% no tiene tiempo de descansar y aseoarse durante su jornada laboral, mientras que el 37% sí lo tiene, por lo que se puede deducir que el trabajo no es igual para todo y hay una variación extensa, la cual consiste en que hay personal que tiene más trabajos que otros.

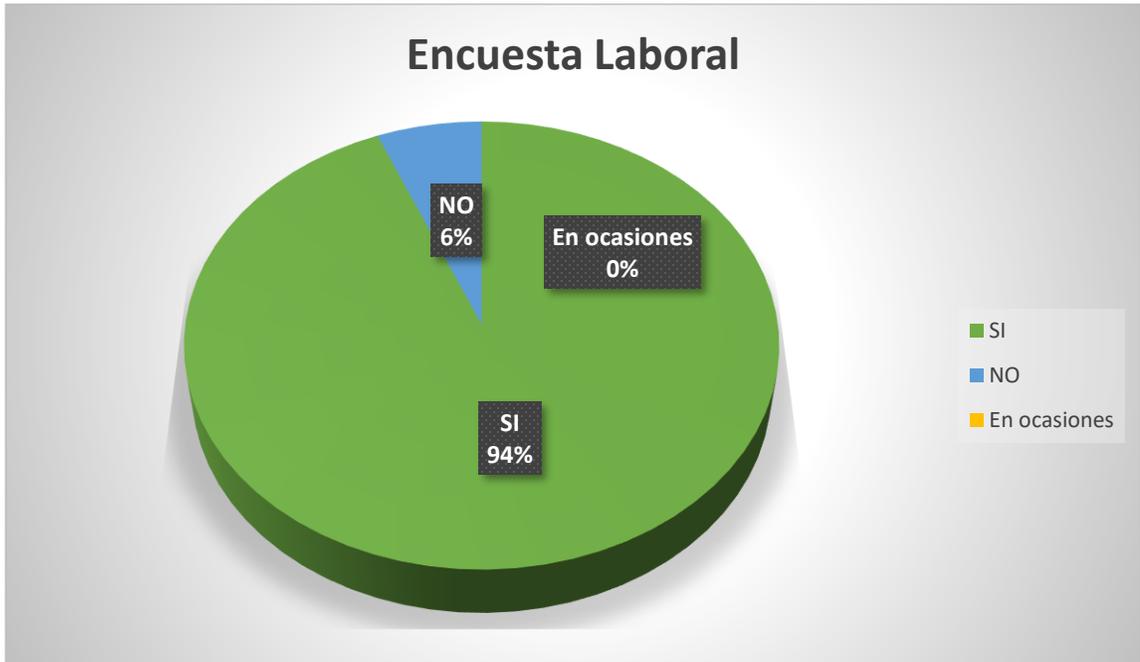
4.8. Pregunta 7 ¿Te gustaría que tus horarios en el trabajo mejoraran?



Descripción: de la encuesta aplicada a 16 personas, miembros del Ejercito Mexicano, el 94% declaro que si le gustaría que sus horarios de trabajo mejoraran, mientras que el 6% no les gustaría que dichos horarios mejoraran.

Análisis: Tenemos a un 94% de la población que desea mejorar su horario de trabajo, de lo cual podemos deducir que existe la necesidad del cambio por las necesidades básicas que hay que cubrir; asimismo, un 6% de la población manifiesta que no es necesario un cambio de horario, por lo que se puede apreciar que este porcentaje esta ya acostumbrado a su horario de trabajo y no acepta un cambio para su propio beneficio.

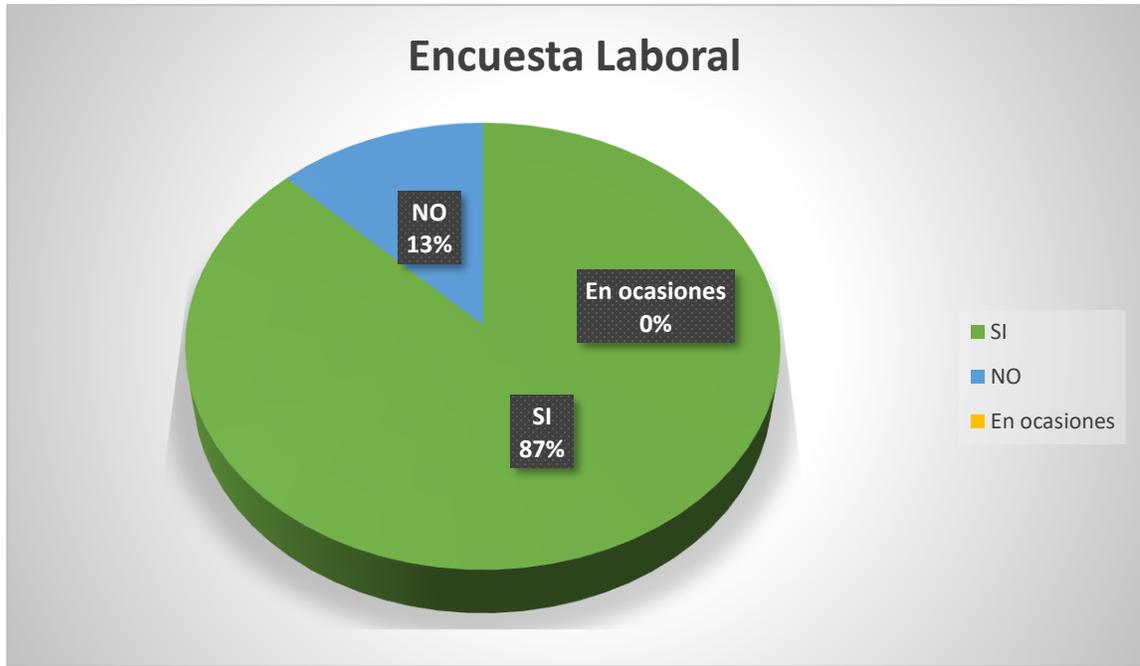
4.9. Pregunta 8 ¿Consideras que debería haber una disminución en sus horas de trabajo?



Descripción: de la encuesta aplicada a 16 personas, miembros del Ejército Mexicano, el 94% declaró que sí considera que debe haber una disminución en sus horas de trabajo, mientras que el 6% prefiere mantenerse como hasta ahorita.

Análisis: Esta pregunta va relacionada con la pregunta anterior que es la número 7, y se pueden apreciar claramente que los porcentajes son exactamente iguales, el 94% de la población aceptaría un cambio para mejorar sus vidas, y el 6% de la población desea mantener el horario actual, por lo que se puede confirmar la necesidad que existe de un cambio de horario positivo para los miembros del Ejército Mexicano.

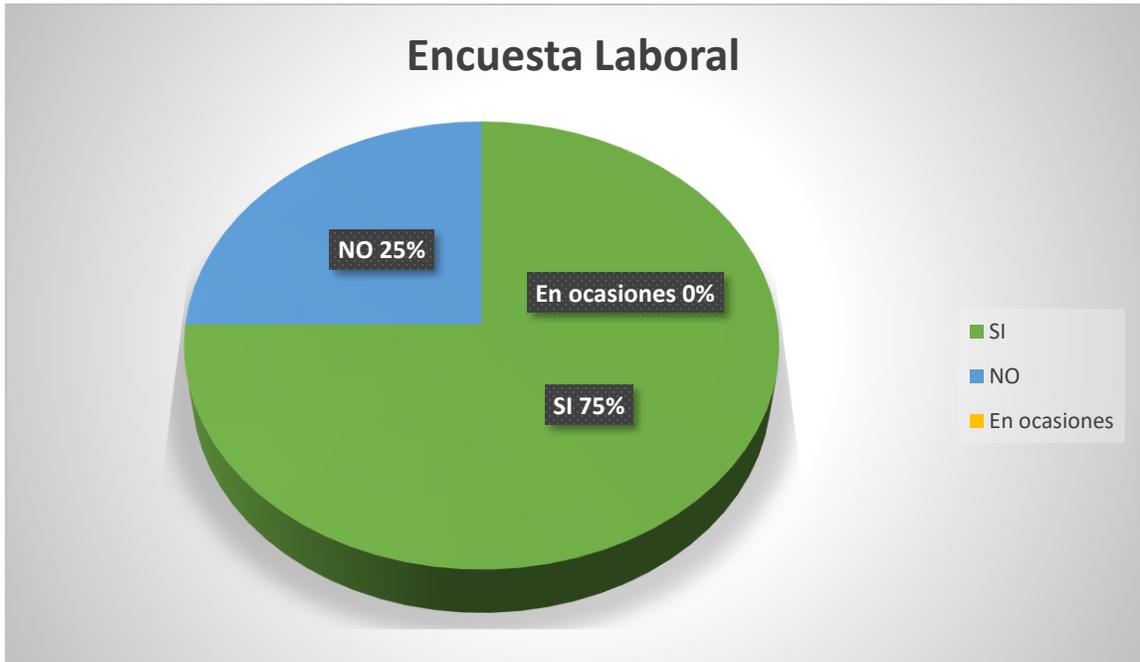
4.10. Pregunta 9 ¿Crees que esta disminución de horarios te favorece positivamente?



Descripción: de la encuesta aplicada a 16 personas, miembros del Ejercito Mexicano, el 87% declaro que la disminución de horario si les favorecería, mientras que el 13% no les favorece.

Análisis: En estos porcentajes podemos observar que hay una variación por lo que un 87% tomaría el cambio de horario de una manera positiva, dichas personas están conscientes que pueden ocupar un poco más de su tiempo para ellos mismos o para realizar las actividades que deseen, y un 16% de la población nos dice que no les favorecería positivamente, por lo que una vez mas se puede deducir que están acostumbrados al medio militar como tal, que no están listos para llevar a cabo un cambio.

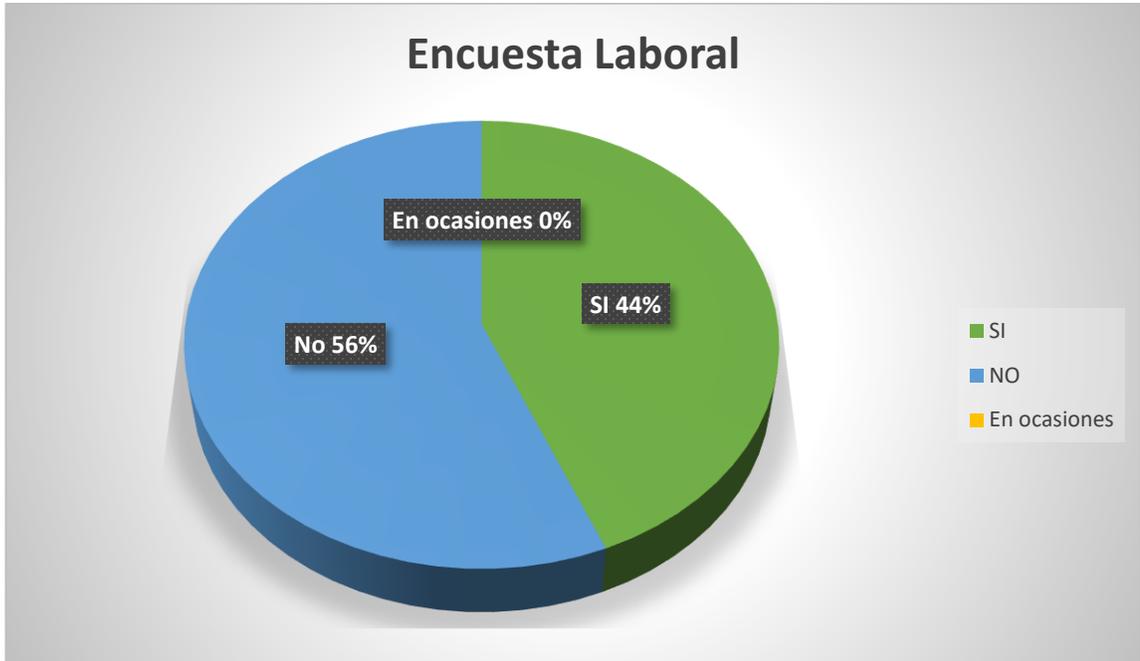
4.11. Pregunta 10 ¿Esta disminución de horario beneficiaría también a tu familia?



Descripción: de la encuesta aplicada a 16 personas, miembros del Ejército Mexicano, el 75% declaró que un cambio de horario beneficiaría también a su familia, mientras que el 25% no favorecería a su familia.

Análisis: En estos porcentajes podemos observar que el 75% de la población, nos dice que efectivamente una disminución en el horario de trabajo beneficiaría a sus familias, por el simple hecho de que ya podrán dedicar más tiempo a las mismas; al mismo tiempo, seguimos viendo una variación de porcentaje del 25% que opinan que no beneficiaría a sus familias positivamente, por lo que ellos desean seguir con el mismo horario.

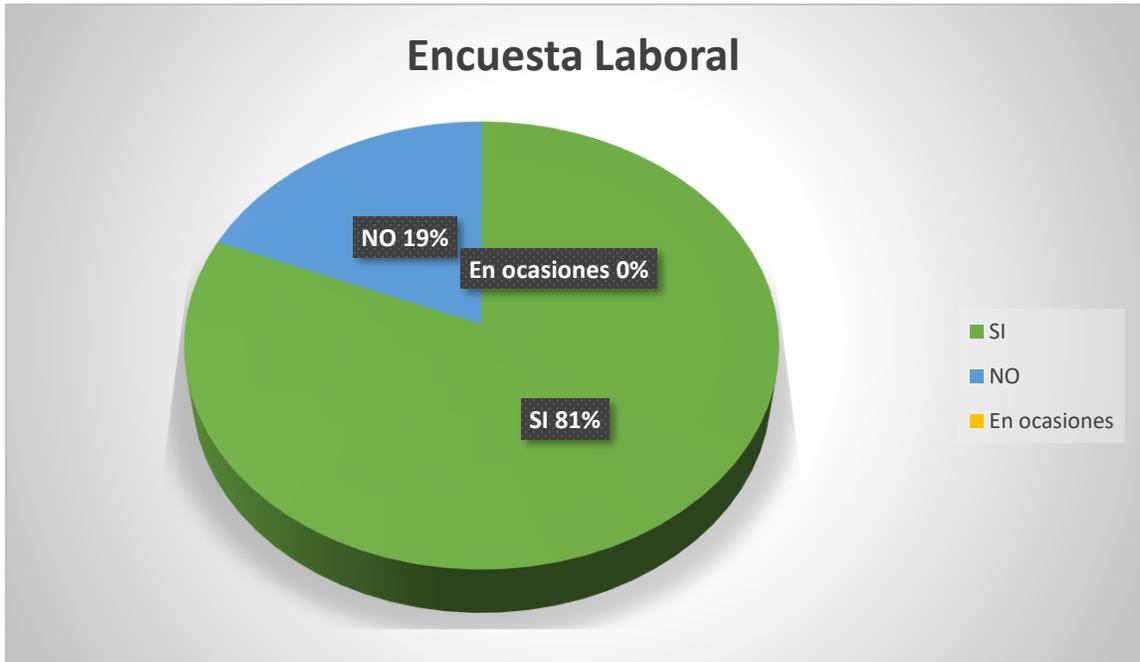
4.12. Pregunta 11 ¿El trato a su persona es buen en su trabajo?



Descripción: de la encuesta aplicada a 16 personas, miembros del Ejercito Mexicano, el 56% declaro que el trato en su trabajo no es bueno, mientras que el 44% indico que si es bueno.

Análisis: En esta pregunta podemos observar que el 56% de la población manifestó que el trato a su persona no es bueno y un 44% nos indica que, si lo es, por lo que se puede determinar nuevamente que el trato al personal a pesar de que son miembro de la misma Institución, no tiene un trato igualitaria.

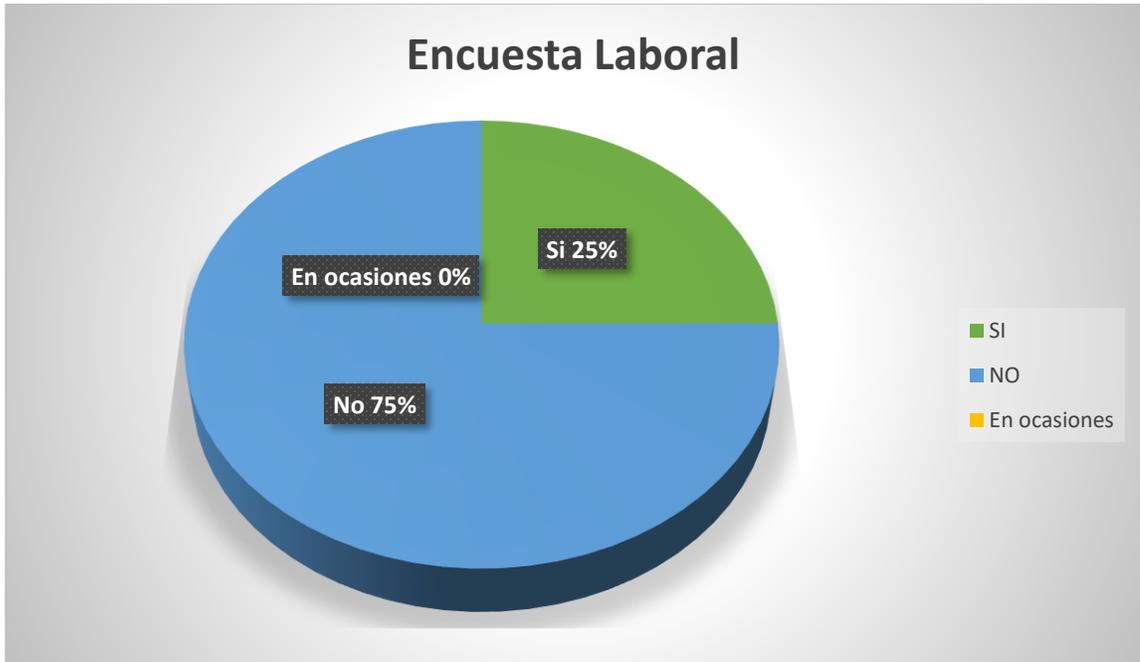
4.13. Pregunta 12 ¿Tienes la oportunidad de crecer profesionalmente dentro de tu trabajo?



Descripción: de la encuesta aplicada a 16 personas, miembros del Ejercito Mexicano, el 81% declaro que no tiene la oportunidad de crecer profesionalmente dentro de su trabajo, mientras que el 19% si tiene la oportunidad de hacerlo.

Análisis: el 81% de la población declara que, si tiene la oportunidad de crecer profesionalmente y el otro 19% nos expresa que no, por lo que se puede determinar nuevamente que el trato al personal a pesar de que es miembro de la misma Institución, no tiene un trato igualitaria.

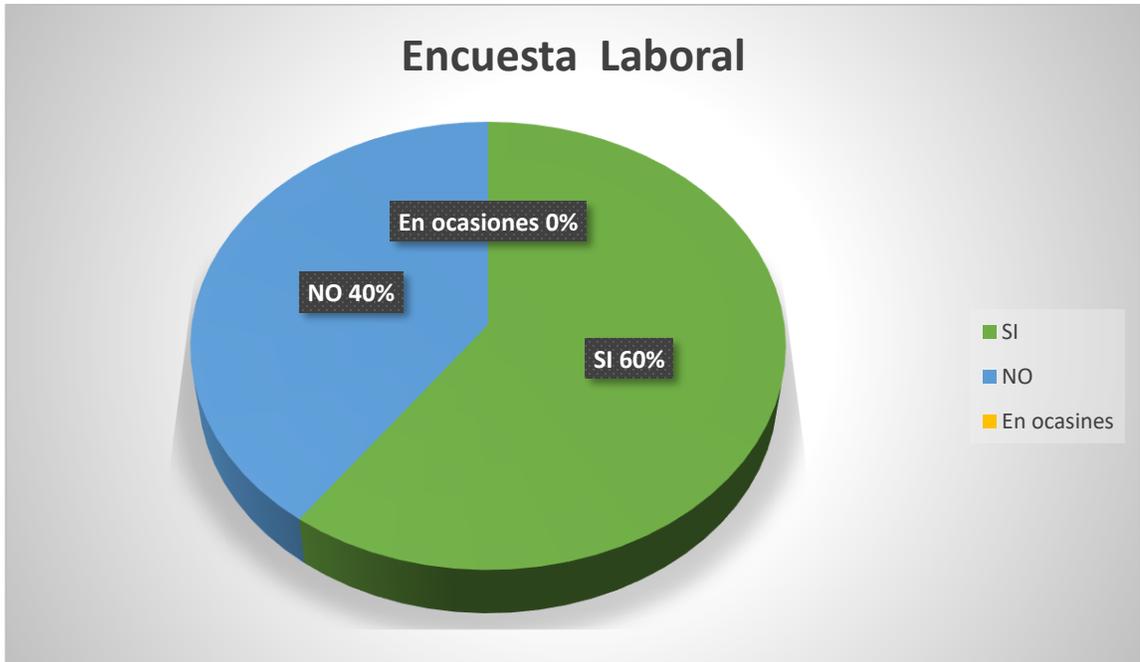
4.14. Pregunta 13 ¿Te sientes cómodo y contento con las personas superiores en tu trabajo?



Descripción: de la encuesta aplicada a 16 personas, miembros del Ejército Mexicano, el 75% no se siente cómodo y contento con las personas superiores en su trabajo, mientras que el 25% si se sienten cómodos y contentos con los mismos.

Análisis: En esta pregunta personal que labora en el Ejército Mexicano, el 75% nos dice que no se siente cómodo y contento con las personas superiores a ellos, esto se puede deber a que el superior como líder no le interesa tener buenas relaciones con sus subordinados para establecer buenas bases laborales; asimismo, el 25% de la población declara que si se siente como y contento, por lo que se puede deducir también, que no existe un trato igualitario por los superiores hacia sus subordinados.

4.15. Pregunta 14 ¿Te sientes cómodo y contento con las personas de tu mismo nivel o inferiores?



Descripción: de la encuesta aplicada a 16 personas, miembros del Ejército Mexicano, el 60% declaró que sí se sienten cómodos y contentos con las personas de su mismo nivel o inferiores, mientras que el 40% no sienten cómodos con los mismos.

Análisis: El 60% de la población declara que sí se siente cómodo y contento con las personas de su mismo grado o inferiores, por lo que podemos notar que existe cierto compañerismo y amistad entre ellos; asimismo el 40% de la población nos dice que no se siente cómodo y contento con los mismos, esto pudiera ser que se deba a que el trato no es igualitario para todos los miembros de la Institución, ya que por las cifras anteriores se puede ver claramente que existen variaciones o se puede decir preferencias inclinadas hacia algunos miembros.

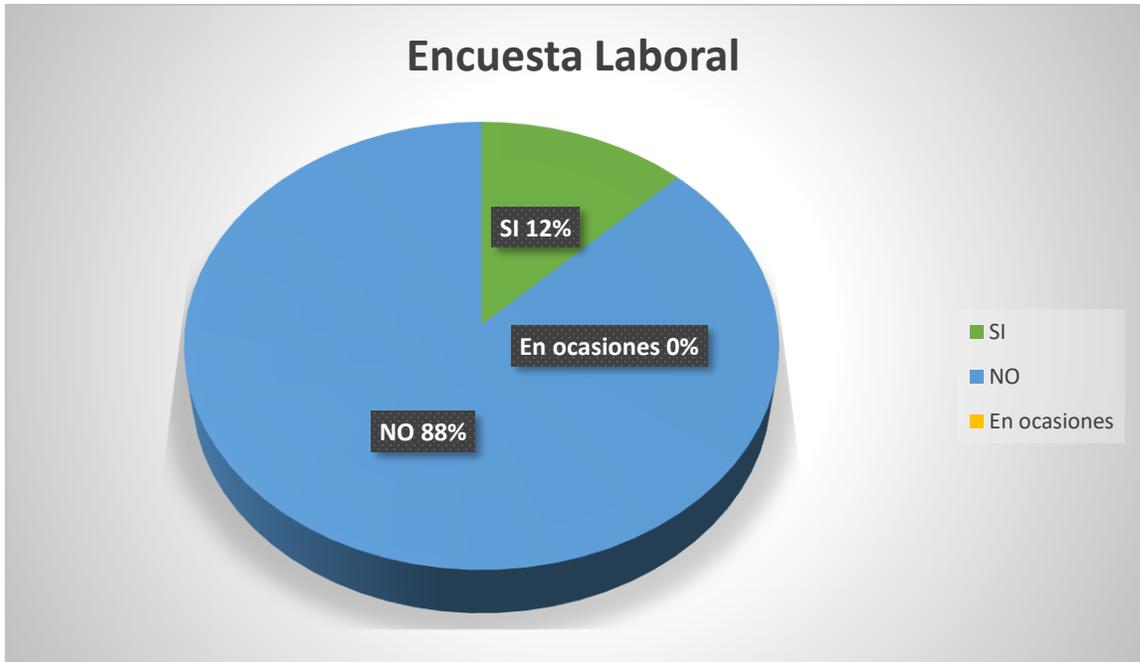
4.16. Pregunta 15 ¿El esfuerzo que realizas en tu trabajo es reconocido por tus superiores?



Descripción: de la encuesta aplicada a 16 personas, miembros del Ejército Mexicano, el 88% declaró que el esfuerzo que realiza en su trabajo no es reconocido por sus superiores, mientras que el 12% sí obtiene reconocimiento.

Análisis: El 88% de la población declara que su esfuerzo laboral no es reconocido por sus superiores, por lo que se da a notar claramente que no se reconoce el esfuerzo del trabajador por realizarlo adecuadamente, por lo que el 12% de la población nos indica que, si es reconocido, se puede deducir entonces, que existen preferencias por algunos trabajadores.

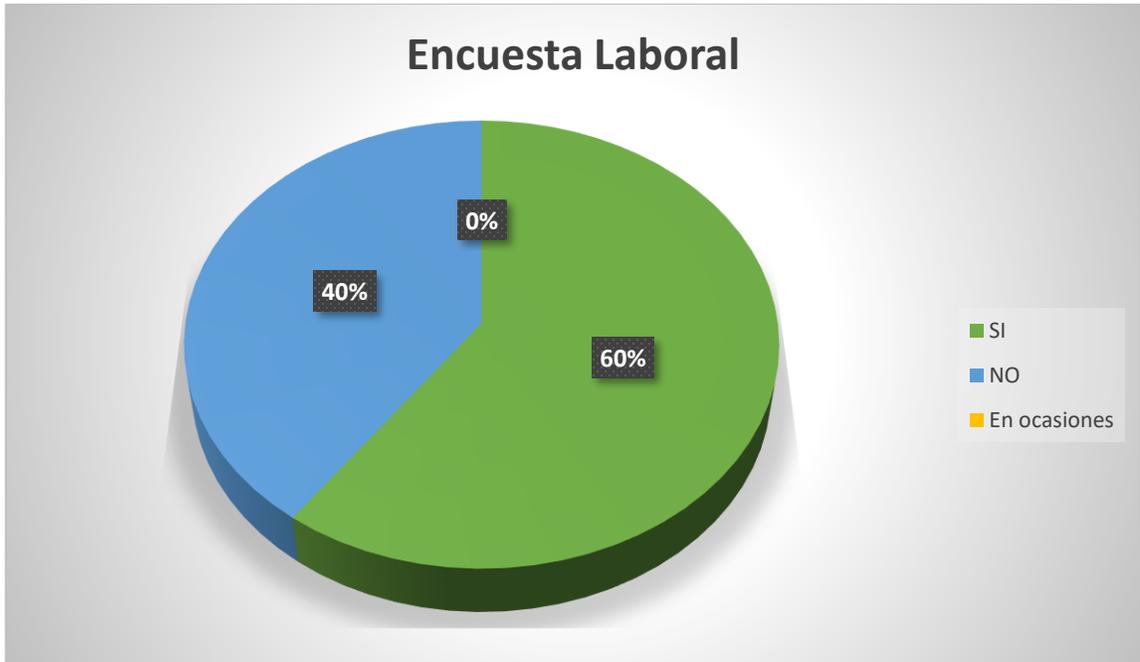
4.17. Pregunta 16 ¿Cuándo tienes acciones positivas dentro del trabajo obtienes reconocimiento por parte de tus superiores?



Descripción: de la encuesta aplicada a 16 personas, miembros del Ejército Mexicano, el 88% declaró que cuando tienen acciones positivas dentro del trabajo no obtienen ningún reconocimiento por parte de sus superiores, mientras que el 12% sí obtiene reconocimiento.

Análisis: En esta pregunta podemos observar que el 88% de los miembros del Ejército Mexicano, no se les reconoce al momento de realizar alguna labor ordinaria o importante correctamente, y se puede deducir que no hay motivación hacia el personal para continuar demostrando su profesionalismo y dedicación dentro de la institución; por otra parte, el 12% de los integrantes nos manifiesta que sí le es reconocida su labor, por lo que deducimos claramente la falta de profesionalismo de los superiores, al tener un trato tan desigual a los miembros de esta Institución.

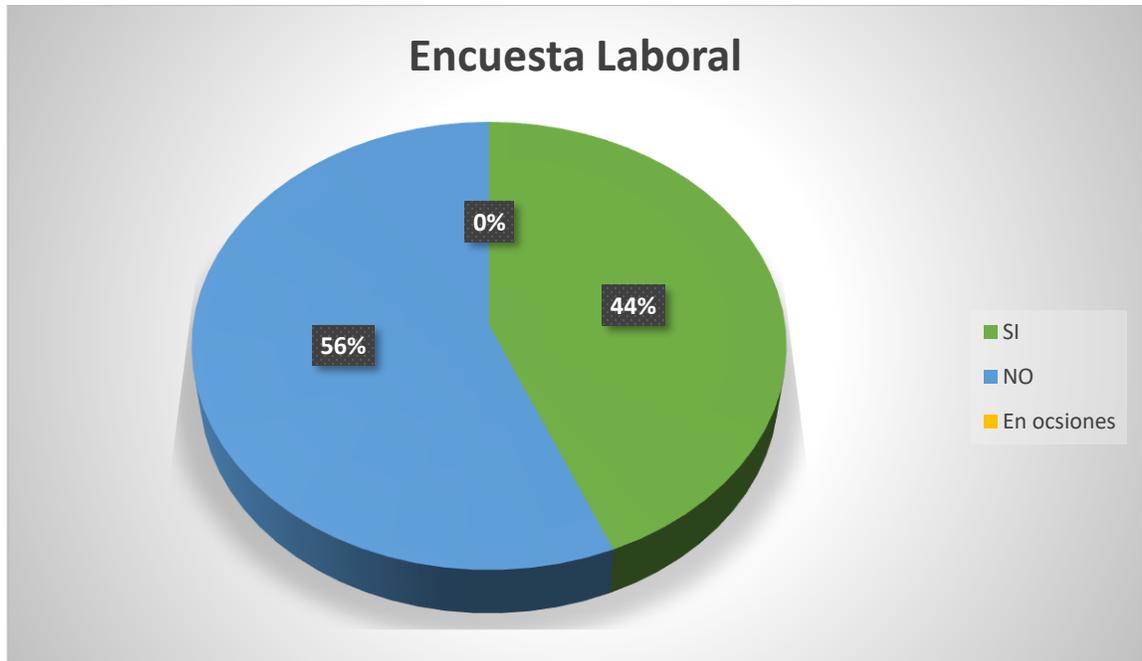
4.18. Pregunta 17 ¿Cuándo tienes acciones negativas dentro del trabajo, la respuesta de tus superiores es negativa?



Descripción: de la encuesta aplicada a 16 personas, miembros del Ejército Mexicano, el 60% declaró que cuando tiene acciones negativas en su trabajo la respuesta de sus superiores es negativa, mientras que el 40% expresó que la respuesta no es negativa.

Análisis: El 60% de los miembros de la Institución nos dicen que las acciones negativas tienen consecuencias negativas, por lo que se puede deducir que se remarca más lo negativo que lo positivo por parte de los superiores; asimismo el 40% de los integrantes de esta Institución nos dicen que las reacciones de sus superiores no son negativas, y así podemos comprobar y deducir que no se tiene un trato igualitario a los miembros del Ejército Mexicano.

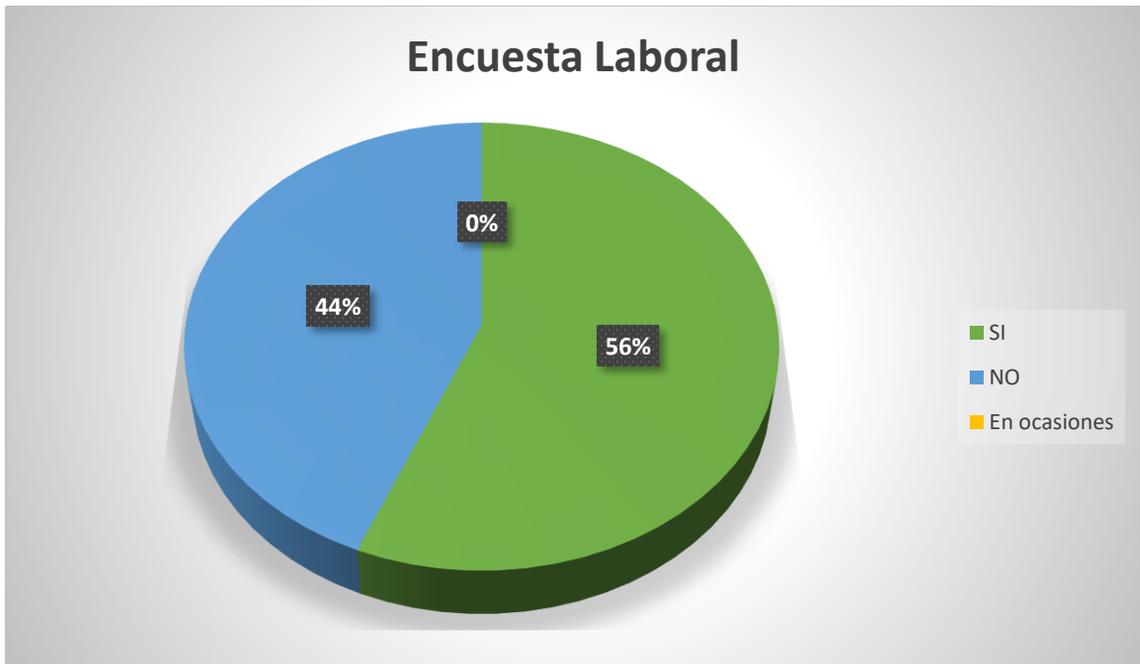
4.19. Pregunta 18 ¿Consideras que es justo tu salario, al tiempo de trabajo?



Descripción: de la encuesta aplicada a 16 personas, miembros del Ejercito Mexicano, el 56% declaro que considera que no es justo su salario al tiempo de trabajo, mientras que el 44% considera que si es justo.

Análisis: En relación al salario que reciben al tiempo de trabajo que estos miembros de la Institución ofrecen, ellos respondieron con un 55% considerando que no es justo el pago al tiempo prestado, y un 44% que manifiesta que es totalmente justo, por lo que se puede deducir que el trato no es igualitario para todos los integrantes de esta Institución, ya que se da a notar que unos trabajan mas que otros.

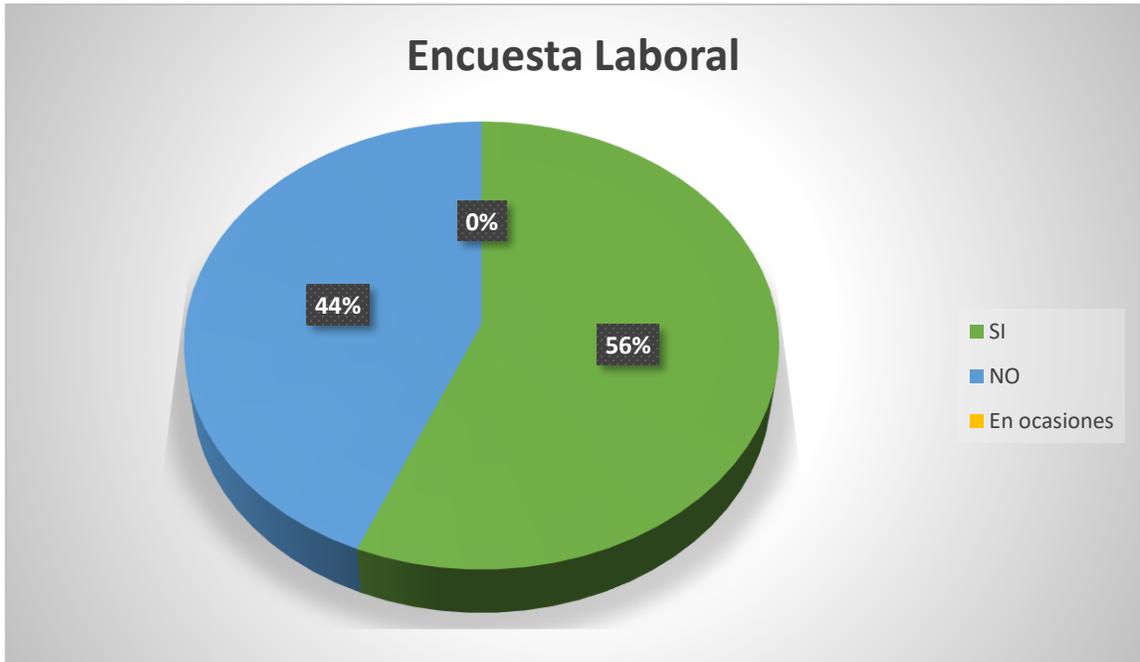
4.20. Pregunta 19 ¿Crees que un nuevo cambio de horario favorecería a la institución donde trabajas?



Descripción: de la encuesta aplicada a 16 personas, miembros del Ejército Mexicano, el 56% declaró un nuevo cambio de horario si favorecería a la Institución, mientras que el 44% opina que lo favorecería.

Análisis: En esta pregunta podemos observar que el 56% de la población manifestó que efectivamente un nuevo cambio de horario favorecería a la Institución, ya que los miembros del Ejército son los principales protagonistas de esa Institución, por lo tanto, el bienestar de esos miembros garantiza el bienestar de la Institución; por otra parte el 44% nos dicen que no se beneficiaría, seguimos notando claramente que hay personas que se resistirían al cambio, en caso de que este se llevara a cabo.

4.21. Pregunta 20 ¿Te parece adecuado que, dentro del trabajo, se realicen programas para que descanses y te alimentes adecuadamente?



Descripción: de la encuesta aplicada a 16 personas, miembros del Ejército Mexicano, el 56% declaró que si le parece adecuado que se realicen programas para el descanso y alimentación adecuado, mientras que el 44% opino que no le parece adecuado.

Análisis: En esta pregunta podemos observar que el 56% de la población manifestó que si le parece adecuado que se realicen programas para el descanso y alimentación, por lo que se puede deducir que la necesidad existe dentro de la Institución; por otra parte 44% nos indica que no es necesario, esto podría deberse a dos cosas, la primera, pudiera ser que este porcentaje si tenga tiempo de cubrir estas necesidades y la segunda nos referimos a los que aún tienen cierta resistencia por el cambio

Sugerencias y Propuestas.

Después de realizar la presente investigación se sugiere y al mismo tiempo se propone, sea aplicada la Psicología Organizacional dentro del Ejército Mexicano, pudiendo ser un Psicólogo por cada Campo Militar existente, con la finalidad de que se mejore la calidad de vida de los miembros de la Institución, en los siguientes aspectos:

1. Procurar un trato cordial entre todos los miembros del Ejército Mexicano (Superiores, subordinados y del mismo grado).
2. Se analice la situación del personal en cuestión de alimentación y descanso, y realizar un programa adecuándolo para que todos estos miembros de la Institución se alimenten y duerman adecuadamente, y así dar un mejor rendimiento laboral.
3. Se consideren las horas de labores que emplea actualmente el Ejército Mexicano, con la finalidad de que se realice una propuesta para implementar 3 turnos de 8 horas cada uno para cubrir las 24 horas; y así, no haya desgaste de personal trabajando por 24 horas consecutivas o más.
4. Se proponga con los superiores (jefes o encargados de cada área) el fortalecimiento de la moral y disciplina del personal, implementando el reconocimiento de cada uno de los integrantes del Ejército Mexicano, por la gran labor que realizan diariamente en sus respectivas áreas de trabajo.

5. Asimismo, se implemente de manera especial, el reconocimiento del personal que realizan tareas especiales, y han obtenido resultados positivos.
6. Al mismo tiempo se concientice a los superiores (jefes o responsables de cada área), respecto a lo que sucede al momento de que remarcan a su personal, las acciones negativas que realiza cada uno de ellos, y así lograr suprimir este tipo de hábitos, que no favorecen a la moral del personal.
7. Asimismo, se implemente un programa con actividades semanales o mensuales (dependiendo de las necesidades de la Institución) tomando en consideración los gustos en las actividades al personal Militar, a fin de que se les de su espacio de convivencia; esto pudiera ser mediante juegos deportivos o alguna convivencia fuera de la rutina. Con la finalidad de reforzar el compañerismo y así procurar sanas relaciones, para que los mismos trabajadores se sientan en un ambiente armónico y cómodo para realizar sus actividades castrenses.
8. Asimismo, se les de la oportunidad a todos los miembros de la presente Institución por igual, para su propia superación profesional, ya sea dentro o fuera de la misma Institución.
9. Con la finalidad de reforzar la moral del personal que integra el Ejército Mexicano, se les de la oportunidad a todos por igual, de asistir a eventos familiares y sociales (cumpleaños, bautizos, XV años, Etc.), para fortalecer los lazos familiares, por medio de la convivencia familiar.

10. Del mismo modo se pudiera tomar en cuenta, se analice si el salario que actualmente tienen asignado cada uno de los miembros del Ejército Mexicano, es una correcta retribución a las labores y horas de labores, que realizan cada uno de ellos dentro de la Institución.

Estas propuestas y sugerencias pueden ayudar a la Institución positivamente, ya que, al cambiar la mentalidad, autoestima y moral del personal Militar, aumentará la producción en dicha Institución, por lo que se podrá lograr un mejor prestigio entre toda la ciudadanía.

Conclusión.

Después de realizar la presente investigación y comprobarla por medio de encuestas contestadas por personas que son miembros del Instituto Armado, se puede concluir que la Psicología Organizacional en el Ejército Mexicano en la actualidad si existe, pero para realizar otras funciones diferentes al bienestar del personal militar dentro de la Institución.

Dentro de esta investigación se estudiaron los objetivos generales y específicos fijados con anterioridad en esta Tesis, como objetivo general se tomo en cuenta el analizar que tanto puede favorecer la Psicología Organizacional al Personal Militar, por lo que se puede deducir que en conjunto con la corriente humanista, se puede favorecer al personal de citada institución de una manera muy positiva, teniendo en cuenta primeramente que dentro de la Institución lo principal que se debe tomar en cuenta es el bienestar del personal que presta sus servicios dentro de la Institución, y así poder garantizar buenos resultados en el ámbito laboral. Todo esto en relación a las propuestas y sugerencias que con anterioridad se mencionaron.

Como objetivos específicos encontramos analizar en que puede favorecer la Psicología Organizacional a la Institución, por lo que a mi consideración respecta, seria también un cambio muy positivo, porque si los miembros del Instituto Armado dejan de tener todos esos ruidos psicológicos con que actualmente trabajan y que esta demostrado, en relación a las encuestas aplicadas con anterioridad a 16 miembros del Ejército Mexicano, pondrían todo su profesionalismo y dedicación a la Institución, ya que se realzaría la moral de dicho personal.

Analizamos también si existe posibilidad de un cambio dentro de la Institución, por lo que respecta a este punto y tomando en consideración que esta Institución lleva ya mas de 100 años de su creación, implementando sus propias Leyes y Reglamentos, se aprecia que es muy difícil que se llegara a tener un cambio tan positivo y bueno como este. Pero tomando también en consideración que desde 1910 a la fecha han surgido infinidad de cambios, desde el ingreso voluntario al Instituto Armado, hasta el trato hacia las personas que pertenecen a esta Institución, el cambio puede ser posible, sabemos que un cambio no es nada fácil, y más en las situaciones ya mencionada de formación del Ejercito Mexicano, abra personas que se opongan al cambio por mas positivo y bueno que este sea. Así que de manera muy personal considero que el cambio es difícil mas no imposible.

Otro de los objetivos específicos fue determinar qué cambios abría en las familias del personal miembro del Ejercito Mexicano, en relación a esto se puede analizar que también sería un cambio positivo, ya que el militar tendría mas tiempo de convivencia para su familia, por lo que se fortalecerían lazos familiares.

En esta Tesis se planteó la siguiente hipótesis: “La Psicología Organizacional puede favorecer de manera muy positiva al personal Militar, implementando programas en los horarios de las actividades castrenses que se realizan”. Por lo que se puede deducir que si (positivo) se comprueba esta hipótesis, porque como anteriormente se mencionó, la Psicología Organización efectivamente existe en el medio militar, pero no para los fines de esta investigación, claramente se puede observar la falta de Psicología Organización en el bienestar del personal que en ella labora, por lo ya manifestado en los resultados de las encuestas aplicadas.

Diagnostico.

Según el resultado arrojado por el método de investigación que se utilizó, el cual fue de una encuesta conteniendo 20 preguntas, mismas preguntas relacionadas con el presente tema de investigación, las cuales fueron aplicadas a 16 personas miembros del Ejercito Mexicano, de los cuales quince son de sexo masculino y una de sexo femenino, dichas encuestas dieron como resultado los siguiente:

1. Que el personal miembro del Ejercito Mexicano tiene jornadas laborales de 24 horas o más.
2. Asimismo, tiene menos de 6 horas al día para la convivencia familiar y social.
3. Este personal miembro del Instituto Armado considera trabajar jornadas laborales de 8 horas al día, así también que es necesario una modificación de horario dentro de la Institución.
4. La mayoría del personal no se le permite asistir frecuentemente a eventos familiares, no se le permite también dormir, alimentarse y asearse adecuadamente en sus jornadas laborales de 24 horas o más y a la minoría si se le permite.
5. A la mayoría de personal encuestado le gustaría un ajuste positivo en sus horarios de trabajo, el cual los beneficiaría a ellos y a sus familiar, la minoría de este personal piensa lo contrario.
6. La mayoría de los encuestados manifestó que el trato hacia su persona no es bueno, si tiene oportunidad de crecer profesionalmente, no se sientes cómodos y contentos con sus superiores, si se sienten cómodos y contentos con sus subordinados y personas de su mismo nivel, la minoría del personal piensa lo contrario.

7. La mayoría del personal encuestado no le es reconocido el trabajo que realiza dentro de la Institución por sus superiores, tampoco obtiene reconocimientos por parte de sus superiores cuando tienen acciones positivas, y las acciones negativas que realizan son muy remarcadas por parte del superior, la minoría contesto lo contrario.
8. La mayoría de los 16 miembros del Instituto Armado respondió que no es justo el salario que reciben a las horas que trabajan, por lo que la minoría opina que si (positivo) es justo.
9. La mayoría de los encuestados piensa que un cambio de horario si (positivo) favorecería al Instituto Armado, la minoría opina que no (negativo).
10. Y por último la mayoría de los encuestados les parece adecuado que se implemente programas para que descansen y se alimenten adecuadamente, la minoría respondió, la minoría respondió que no les parece adecuado.

Por los resultados ya señalados, se puede observar y diagnosticar que efectivamente esta Institución carece de Psicología Organización en el área de la presente investigación, por lo que si (positiva) considero necesario la implementación de esta rama en conjunto con la corriente humanista (en específico la aplicación de la pirámide de Abraham Maslow), para mejorar los aspectos señalados con anterioridad.

Anexos

16 encuestas aplicadas a miembros del Instituto Armado.

Encuesta Laboral.

1. ¿Cuántas horas trabajas al día?
2. ¿Cuántas horas consideras razonable trabajar al día?
3. ¿Cuanto tiempo libre tiene disponible para su familia y para socializar?

Menos de 6 Hs.	6 horas	24 Hs. o más
		✓
	✓	
✓		

4. ¿ El trabajo te permite asistir frecuentemente a eventos importantes con tu familia (cumpleaños, graduaciones, bautizos, etc.)?
5. ¿Durante tu jornada laboral, tienes tiempo de alimentarte adecuadamente (es decir a las horas que corresponde)?
6. ¿Cuándo permaneces en el trabajo por más de 24 Hs. ¿puedes descansar (dormir) y aseoarte (bañarte)?
7. ¿Te gustaría que tus horarios en el trabajo mejoraran?
8. ¿Consideras que debería haber una disminución en sus horas de trabajo?
9. ¿Crees que esta disminución de horario te favorece positivamente?
10. Esta disminución de horario ¿beneficiaria también a tu familia?
11. ¿El trato a su persona es bueno en su trabajo?
12. ¿Tienes la oportunidad de crecer profesionalmente dentro de tu trabajo?
13. ¿Te sientes cómodo y contento con las personas superiores en tu trabajo?
14. ¿Te sientes cómodo y contento con las personas de tu mismo nivel o inferiores?
15. ¿El esfuerzo que realizas en tu trabajo es reconocido por tus superiores?
16. ¿Cuándo tienes acciones positivas dentro del trabajo, obtienes reconocimientos por parte de tus superiores?
17. ¿Cuándo tienes acciones negativas dentro del trabajo, la respuesta de tus superiores es negativa?
18. ¿Consideras que es justo tu salario, al tiempo de trabajo?
19. ¿Crees que un nuevo cambio de horario favorecería a la Institución donde trabajas?
20. Te parece adecuado que dentro del trabajo, se realicen programas para que descanses y te alimentes adecuadamente?

SI	NO	En ocasiones
✓		
✓		
✓		
✓		
✓		
✓		
✓		
✓		
✓		
	✓	
	✓	
	✓	
	✓	
	✓	
	✓	
✓		
✓		

Encuesta Laboral.

1. ¿Cuántas horas trabajas al día?
2. ¿Cuántas horas consideras razonable trabajar al día?
3. ¿Cuanto tiempo libre tiene disponible para su familia y para socializar?

Menos de 8 Hs.	8 horas	24 Hs. o más
	✓	✓
✓		

4. ¿ El trabajo te permite asistir frecuentemente a eventos importantes con tu familia (cumpleaños, graduaciones, bautizos, etc.)?
- 5.- ¿Durante tu jornada laboral, tienes tiempo de alimentarte adecuadamente (es decir a las horas que corresponde)?
6. ¿Cuándo permaneces en el trabajo por más de 24 Hs. ¿puedes descansar (dormir) y asearte (bañarte)?
7. ¿Te gustaría que tus horarios en el trabajo mejoraran?
8. ¿Consideras que debería haber una disminución en sus horas de trabajo?
9. ¿Crees que esta disminución de horario te favorece positivamente?
10. Esta disminución de horario ¿beneficiaria también a tu familia?
11. ¿El trato a su persona es bueno en su trabajo?
12. ¿Tienes la oportunidad de crecer profesionalmente dentro de tu trabajo?
13. ¿Te sientes cómodo y contento con las personas superiores en tu trabajo?
14. ¿Te sientes cómodo y contento con las personas de tu mismo nivel o inferiores?
15. ¿El esfuerzo que realizas en tu trabajo es reconocido por tus superiores?
16. ¿Cuándo tienes acciones positivas dentro del trabajo, obtienes reconocimientos por parte de tus superiores?
17. ¿Cuándo tienes acciones negativas dentro del trabajo, la respuesta de tus superiores es negativa?
18. ¿Consideras que es justo tu salario, al tiempo de trabajo?
19. ¿Crees que un nuevo cambio de horario favorecería a la Institución donde trabajas?
20. Te parece adecuado que dentro del trabajo, se realicen programas para que descanses y te alimentes adecuadamente?

SI	NO	En ocasiones
	✓	
	✓	
	✓	
✓		
✓		
✓		
	✓	
	✓	
	✓	
	✓	
✓		
	✓	
✓		

Encuesta Laboral.

1. ¿Cuántas horas trabajas al día?
2. ¿Cuántas horas consideras razonable trabajar al día?
3. ¿Cuanto tiempo libre tiene disponible para su familia y para socializar?

Menos de 8 Hs.	8 horas	24 Hs. o más
	X	X
X		

4. ¿ El trabajo te permite asistir frecuentemente a eventos importantes con tu familia (cumpleaños, graduaciones, bautizos, etc.)?
- 5.- ¿Durante tu jornada laboral, tienes tiempo de alimentarte adecuadamente (es decir a las horas que corresponde)?
6. ¿Cuándo permaneces en el trabajo por más de 24 Hs. ¿puedes descansar (dormir) y asearte (bañarte)?
7. ¿Te gustaría que tus horarios en el trabajo mejoraran?
8. ¿Consideras que debería haber una disminución en sus horas de trabajo?
9. ¿Crees que esta disminución de horario te favorece positivamente?
10. Esta disminución de horario ¿beneficiaría también a tu familia?
11. ¿El trato a su persona es bueno en su trabajo?
12. ¿Tienes la oportunidad de crecer profesionalmente dentro de tu trabajo?
13. ¿Te sientes cómodo y contento con las personas superiores en tu trabajo?
14. ¿Te sientes cómodo y contento con las personas de tu mismo nivel o inferiores?
15. ¿El esfuerzo que realizas en tu trabajo es reconocido por tus superiores?
16. ¿Cuándo tienes acciones positivas dentro del trabajo, obtienes reconocimientos por parte de tus superiores?
17. ¿Cuándo tienes acciones negativas dentro del trabajo, la respuesta de tus superiores es negativa?
18. ¿Consideras que es justo tu salario, al tiempo de trabajo?
19. ¿Crees que un nuevo cambio de horario favorecería a la Institución donde trabajas?
20. Te parece adecuado que dentro del trabajo, se realicen programas para que descanses y te alimentes adecuadamente?

SI	NO	En ocasiones
X		
X		
X		
X		
X		
	X	
	X	
X		
X		
X		
	X	
	X	
	X	
	X	
	X	

Encuesta Laboral

1. ¿Cuántas horas trabajas al día?
2. ¿Cuántas horas consideras razonable trabajar al día?
3. ¿Cuanto tiempo libre tienes disponible para su familia y para socializar?

Más de 8 hrs.	8 horas	20 hrs. y más
	/	/
✓		

4. ¿ El trabajo te permite asistir frecuentemente a eventos importantes con tu familia (cumpleaños, graduaciones, bautizos, etc.)?
5. ¿Durante tu jornada laboral, tienes tiempo de alimentarte adecuadamente (es decir a las horas que corresponde)?
6. ¿Cuándo permaneces en el trabajo por más de 24 Hrs. ¿puedes descansar (dormir) y asearte (bañarte)?
7. ¿Te gustaría que tus horarios en el trabajo mejoraran?
8. ¿Consideras que debería haber una disminución en sus horas de trabajo?
9. ¿Crees que esta disminución de horario te favorece positivamente?
10. Esta disminución de horario ¿beneficiaria también a tu familia?
11. ¿El trato a su persona es bueno en su trabajo?
12. ¿Tienes la oportunidad de crecer profesionalmente dentro de tu trabajo?
13. ¿Te sientes cómodo y contento con las personas superiores en tu trabajo?
14. ¿Te sientes cómodo y contento con las personas de tu mismo nivel o inferiores?
15. ¿El esfuerzo que realizas en tu trabajo es reconocido por tus superiores?
16. ¿Cuándo tienes acciones positivas dentro del trabajo, obtienes reconocimientos por parte de tus superiores?
17. ¿Cuándo tienes acciones negativas dentro del trabajo, la respuesta de tus superiores es negativa?
18. ¿Consideras que es justo tu salario, al tiempo de trabajo?
19. ¿Crees que un nuevo cambio de horario favorecería a la Institución donde trabajas?
20. Te parece adecuado que dentro del trabajo, se realicen programas para que descanses y te alimentes adecuadamente?

SI	NO	En ocasiones
	/	
	/	
	/	
/		
/		
/		
	/	
	/	
	/	
/		
/		
	/	
/		
	/	

Encuesta Laboral.

1. ¿Cuántas horas trabajas al día?
2. ¿Cuántas horas consideras razonable trabajar al día?
3. ¿Cuanto tiempo libre tiene disponible para su familia y para socializar?

Menos de 6 Hs.	8 horas	24 Hs. o mas
		x
	x	
x		

4. ¿ El trabajo te permite asistir frecuentemente a eventos importantes con tu familia (cumpleaños, graduaciones, bautizos, etc.)?
- 5.- ¿Durante tu jornada laboral, tienes tiempo de alimentarte adecuadamente (es decir a las horas que corresponde)?
6. ¿Cuándo permaneces en el trabajo por más de 24 Hs. ¿puedes descansar (dormir) y asearte (bañarte)?
7. ¿Te gustaría que tus horarios en el trabajo mejoraran?
8. ¿Consideras que debería haber una disminución en sus horas de trabajo?
9. ¿Crees que esta disminución de horario te favorece positivamente?
10. Esta disminución de horario ¿beneficiaria también a tu familia?
11. ¿El trato a su persona es bueno en su trabajo?
12. ¿Tienes la oportunidad de crecer profesionalmente dentro de tu trabajo?
13. ¿Te sientes cómodo y contento con las personas superiores en tu trabajo?
14. ¿Te sientes cómodo y contento con las personas de tu mismo nivel o inferiores?
15. ¿El esfuerzo que realizas en tu trabajo es reconocido por tus superiores?
16. ¿Cuándo tienes acciones positivas dentro del trabajo, obtienes reconocimientos por parte de tus superiores?
17. ¿Cuándo tienes acciones negativas dentro del trabajo, la respuesta de tus superiores es negativa?
18. ¿Consideras que es justo tu salario, al tiempo de trabajo?
19. ¿Crees que un nuevo cambio de horario favorecería a la Institución donde trabajas?
20. Te parece adecuado que dentro del trabajo, se realicen programas para que descanses y te alimentes adecuadamente?

SI	NO	En ocasiones
	x	
	x	
	x	
x		
x		
x		
	x	
	x	
x		
	x	
	x	
x		
x		
x		

Encuesta Laboral.

1. ¿Cuántas horas trabajas al día?
2. ¿Cuántas horas consideras razonable trabajar al día?
3. ¿Cuanto tiempo libre tiene disponible para su familia y para socializar?

Menos de 6 Hs.	8 horas	24 Hs. o más
		X
	X	
X		X

4. ¿ El trabajo te permite asistir frecuentemente a eventos importantes con tu familia (cumpleaños, graduaciones, bautizos, etc.)?
- 5.- ¿Durante tu jornada laboral, tienes tiempo de alimentarte adecuadamente (es decir a las horas que corresponde)?
6. ¿Cuándo permaneces en el trabajo por más de 24 Hs. ¿puedes descansar (dormir) y asearte (bañarte)?
7. ¿Te gustaría que tus horarios en el trabajo mejoraran?
8. ¿Consideras que debería haber una disminución en sus horas de trabajo?
9. ¿Crees que esta disminución de horario te favorece positivamente?
10. Esta disminución de horario ¿beneficiaría también a tu familia?
11. ¿El trato a su persona es bueno en su trabajo?
12. ¿Tienes la oportunidad de crecer profesionalmente dentro de tu trabajo?
13. ¿Te sientes cómodo y contento con las personas superiores en tu trabajo?
14. ¿Te sientes cómodo y contento con las personas de tu mismo nivel o inferiores?
15. ¿El esfuerzo que realizas en tu trabajo es reconocido por tus superiores?
16. ¿Cuándo tienes acciones positivas dentro del trabajo, obtienes reconocimientos por parte de tus superiores?
17. ¿Cuándo tienes acciones negativas dentro del trabajo, la respuesta de tus superiores es negativa?
18. ¿ Consideras que es justo tu salario, al tiempo de trabajo?
19. ¿Crees que un nuevo cambio de horario favorecería a la Institución donde trabajas?
20. Te parece adecuado que dentro del trabajo, se realicen programas para que descanses y te alimentes adecuadamente?

SI	NO	En ocasiones
X		
X		
X		
X		
X		
X		
X		
X		
X		
	X	
	X	
	X	
	X	
X		
X		
X		
X		

Encuesta Laboral.

1. ¿Cuántas horas trabajas al día?
2. ¿Cuántas horas consideras razonable trabajar al día?
3. ¿Cuanto tiempo libre tiene disponible para su familia y para socializar?

Menos de 6 Hs.	8 horas	24 Hs. o mas
	/	/
/		

4. ¿ El trabajo te permite asistir frecuentemente a eventos importantes con tu familia (cumpleaños, graduaciones, bautizos, etc.)?
- 5.- ¿Durante tu jornada laboral, tienes tiempo de alimentarte adecuadamente (es decir a las horas que corresponde)?
6. ¿Cuándo permaneces en el trabajo por más de 24 Hs. ¿puedes descansar (dormir) y aseoarte (bañarte)?
7. ¿Te gustaría que tus horarios en el trabajo mejoraran?
8. ¿Consideras que debería haber una disminución en sus horas de trabajo?
9. ¿Crees que esta disminución de horario te favorece positivamente?
10. Esta disminución de horario ¿beneficiaria también a tu familia?
11. ¿El trato a su persona es bueno en su trabajo?
12. ¿Tienes la oportunidad de crecer profesionalmente dentro de tu trabajo?
13. ¿Te sientes cómodo y contento con las personas superiores en tu trabajo?
14. ¿Te sientes cómodo y contento con las personas de tu mismo nivel o inferiores?
15. ¿El esfuerzo que realizas en tu trabajo es reconocido por tus superiores?
16. ¿Cuándo tienes acciones positivas dentro del trabajo, obtienes reconocimientos por parte de tus superiores?
17. ¿Cuándo tienes acciones negativas dentro del trabajo, la respuesta de tus superiores es negativa?
18. ¿Consideras que es justo tu salario, al tiempo de trabajo?
19. ¿Crees que un nuevo cambio de horario favorecería a la Institución donde trabajas?
20. Te parece adecuado que dentro del trabajo, se realicen programas para que descanses y te alimentes adecuadamente?

SI	NO	En ocasiones
/		
/		
/		
/		
/		
/		
/		
	/	
/		
	/	
/		
	/	
/		
	/	
	/	
	/	

Encuesta Laboral.

1. ¿Cuántas horas trabajas al día?
2. ¿Cuántas horas consideras razonable trabajar al día?
3. ¿Cuanto tiempo libre tiene disponible para su familia y para socializar?

Menos de 6 Hs.	8 horas	24 Hs. o mas
		✓
	✓	
✓		

4. ¿ El trabajo te permite asistir frecuentemente a eventos importantes con tu familia (cumpleaños, graduaciones, bautizos, etc.)?
- 5.- ¿Durante tu jornada laboral, tienes tiempo de alimentarte adecuadamente (es decir a las horas que corresponde)?
6. ¿Cuándo permaneces en el trabajo por más de 24 Hs. ¿puedes descansar (dormir) y asearte (bañarte)?
7. ¿Te gustaría que tus horarios en el trabajo mejoraran?
8. ¿Consideras que debería haber una disminución en sus horas de trabajo?
9. ¿Crees que esta disminución de horario te favorece positivamente?
10. Esta disminución de horario ¿beneficiaría también a tu familia?
11. ¿El trato a su persona es bueno en su trabajo?
12. ¿Tienes la oportunidad de crecer profesionalmente dentro de tu trabajo?
13. ¿Te sientes cómodo y contento con las personas superiores en tu trabajo?
14. ¿Te sientes cómodo y contento con las personas de tu mismo nivel o inferiores?
15. ¿El esfuerzo que realizas en tu trabajo es reconocido por tus superiores?
16. ¿Cuándo tienes acciones positivas dentro del trabajo, obtienes reconocimientos por parte de tus superiores?
17. ¿Cuándo tienes acciones negativas dentro del trabajo, la respuesta de tus superiores es negativa?
18. ¿Consideras que es justo tu salario, al tiempo de trabajo?
19. ¿Crees que un nuevo cambio de horario favorecería a la Institución donde trabajas?
20. Te parece adecuado que dentro del trabajo, se realicen programas para que descanses y te alimentes adecuadamente?

SI	NO	En ocasiones
	✓	
	✓	
	✓	
✓		
✓		
✓		
✓		
	✓	
✓		
	✓	
	✓	
	✓	
✓		
✓		
✓		

Encuesta Laboral.

1. ¿Cuántas horas trabajas al día?
2. ¿Cuántas horas consideras razonable trabajar al día?
3. ¿Cuanto tiempo libre tiene disponible para su familia y para socializar?

Menos de 6 Hs.	8 horas	24 Hs. ó mas
		✓
	✓	
✓		

4. ¿ El trabajo te permite asistir frecuentemente a eventos importantes con tu familia (cumpleaños, graduaciones, bautizos, etc.)?
- 5.- ¿Durante tu jornada laboral, tienes tiempo de alimentarte adecuadamente (es decir a las horas que corresponde)?
6. ¿Cuándo permaneces en el trabajo por más de 24 Hs. ¿puedes descansar (dormir) y asearte (bañarte)?
7. ¿Te gustaría que tus horarios en el trabajo mejoraran?
8. ¿Consideras que debería haber una disminución en sus horas de trabajo?
9. ¿Crees que esta disminución de horario te favorece positivamente?
10. Esta disminución de horario ¿beneficiaria también a tu familia?
11. ¿El trato a su persona es bueno en su trabajo?
12. ¿Tienes la oportunidad de crecer profesionalmente dentro de tu trabajo?
13. ¿Te sientes cómodo y contento con las personas superiores en tu trabajo?
14. ¿Te sientes cómodo y contento con las personas de tu mismo nivel o inferiores?
15. ¿El esfuerzo que realizas en tu trabajo es reconocido por tus superiores?
16. ¿Cuándo tienes acciones positivas dentro del trabajo, obtienes reconocimientos por parte de tus superiores?
17. ¿Cuándo tienes acciones negativas dentro del trabajo, la respuesta de tus superiores es negativa?
18. ¿Consideras que es justo tu salario, al tiempo de trabajo?
19. ¿Crees que un nuevo cambio de horario favorecería a la Institución donde trabajas?
20. Te parece adecuado que dentro del trabajo, se realicen programas para que descanses y te alimentes adecuadamente?

SI	NO	En ocasiones
	✓	
	✓	
	✓	
✓		
✓		
✓		
✓		
	✓	
✓		
	✓	
✓		
	✓	
✓		
✓		

Encuesta Laboral.

1. ¿Cuántas horas trabajas al día?
2. ¿Cuántas horas consideras razonable trabajar al día?
3. ¿Cuanto tiempo libre tiene disponible para su familia y para socializar?

Menos de 8 Hs.	8 horas	24 Hs. o más
		X
		X
X		

4. ¿ El trabajo te permite asistir frecuentemente a eventos importantes con tu familia (cumpleaños, graduaciones, bautizos, etc.)?
5. ¿ Durante tu jornada laboral, tienes tiempo de alimentarte adecuadamente (es decir a las horas que corresponde)?
6. ¿Cuándo permaneces en el trabajo por más de 24 Hs. ¿puedes descansar (dormir) y aseoarte (bañarte)?
7. ¿ Te gustaría que tus horarios en el trabajo mejoraran?
8. ¿ Consideras que debería haber una disminución en sus horas de trabajo?
9. ¿ Crees que esta disminución de horario te favorece positivamente?
10. Esta disminución de horario ¿beneficiaría también a tu familia?
11. ¿ El trato a su persona es bueno en su trabajo?
12. ¿ Tienes la oportunidad de crecer profesionalmente dentro de tu trabajo?
13. ¿ Te sientes cómodo y contento con las personas superiores en tu trabajo?
14. ¿ Te sientes cómodo y contento con las personas de tu mismo nivel o inferiores?
15. ¿ El esfuerzo que realizas en tu trabajo es reconocido por tus superiores?
16. ¿ Cuando tienes acciones positivas dentro del trabajo, obtienes reconocimientos por parte de tus superiores?
17. ¿ Cuando tienes acciones negativas dentro del trabajo, la respuesta de tus superiores es negativa?
18. ¿ Consideras que es justo tu salario, al tiempo de trabajo?
19. ¿ Crees que un nuevo cambio de horario favorecería a la Institución donde trabajas?
20. Te parece adecuado que dentro del trabajo, se realicen programas para que descanses y te alimentes adecuadamente?

SI	NO	En ocasiones
	X	
	X	
	X	
	X	
	X	
	X	
	X	
	X	
	X	
X		
X		
X		
X		
	X	
	X	
	X	
	X	

Encuesta Laboral.

1. ¿Cuántas horas trabajas al día?
2. ¿Cuántas horas consideras razonable trabajar al día?
3. ¿Cuanto tiempo libre tiene disponible para su familia y para socializar?

Menos de 6 Hs.	8 horas	24 Hs. o más
		X
	/	
/		

4. ¿ El trabajo te permite asistir frecuentemente a eventos importantes con tu familia (cumpleaños, graduaciones, bautizos, etc.)?
- 5.- ¿Durante tu jornada laboral, tienes tiempo de alimentarte adecuadamente (es decir a las horas que corresponde)?
6. ¿Cuándo permaneces en el trabajo por más de 24 Hs. ¿puedes descansar (dormir) y aseoarte (bañarte)?
7. ¿Te gustaría que tus horarios en el trabajo mejoraran?
8. ¿Consideras que debería haber una disminución en sus horas de trabajo?
9. ¿Crees que esta disminución de horario te favorece positivamente?
10. Esta disminución de horario ¿beneficiaria también a tu familia?
11. ¿El trato a su persona es bueno en su trabajo?
12. ¿Tienes la oportunidad de crecer profesionalmente dentro de tu trabajo?
13. ¿Te sientes cómodo y contento con las personas superiores en tu trabajo?
14. ¿Te sientes cómodo y contento con las personas de tu mismo nivel o inferiores?
15. ¿El esfuerzo que realizas en tu trabajo es reconocido por tus superiores?
16. ¿Cuándo tienes acciones positivas dentro del trabajo, obtienes reconocimientos por parte de tus superiores?
17. ¿Cuándo tienes acciones negativas dentro del trabajo, la respuesta de tus superiores es negativa?
18. ¿Consideras que es justo tu salario, al tiempo de trabajo?
19. ¿Crees que un nuevo cambio de horario favorecería a la Institución donde trabajas?
20. Te parece adecuado que dentro del trabajo, se realicen programas para que descanses y te alimentes adecuadamente?

SI	NO	En ocasiones
	/	
	/	
	/	
/		
/		
/		
/		
/		
	/	
	/	
/		

Bibliografía.

Centro de Investigaciones Sociales y Humanas (CISH), Universidad de Antioquia. (2010). *El método analítico*. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpsua/v2n2/v2n2a8.pdf>.

Cáceres. (1996). *la Investigación Cuantitativa*. Recuperado de <https://www.webscolar.com/definiciones-de-investigacion-cuantitativa-por-varios-autores>.

Episteme Consultores Asociados C. A. (2005). *Paradigmas y Métodos de investigación en tiempos de cambio*. Recuperado de <https://epinvestsite.files.wordpress.com/2017/09/paradigmas-libro.pdf>

Baena (1985), *la investigación documental*. Recuperado de <https://investigacioncientifica.org/que-es-la-investigacion-documental-definicion-y-objetivos/>

Idalberto Chiavenato (2009), *Comportamiento Organizacional*. Recuperado de file:///C:/Users/hijac/OneDrive/Escritorio/INFORMACION%20PARA%20LA%20TESIS/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones.pdf

Facultad de Ciencias de la Información Universidad Complutense Madrid España. *La Pirámide de Necesidades de Abraham Maslow*. Recuperado de <http://www.infonegociacion.net/pdf/piramide-necesidades-maslow.pdf>

El Colegio de México. (1915). *El Ejercito mexicano 100 años de Historia*. Recuperada de <https://www.jstor.org/stable/j.ctvhn0990>.

División de editorial de periódicos S.C.L. México, D.F. (1992). *Tropa Vieja*. Recuperado de [file:///C:/Users/hijac/Downloads/tropa-vieja%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/hijac/Downloads/tropa-vieja%20(2).pdf)

Asociación para el Avance de la Ciencia Psicológica Buenos Aires, Argentina, (2016). *Psicología Militar*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=333147069006>.

Universidad Nacional Autónoma de México, (2002). *Tutorial para la asignatura Psicología del Trabajo*. Recuperado de file:///C:/Users/hijac/OneDrive/Escritorio/psico_trabajo.pdf.

José Luis Martorell, (2008). *La Psicología Humanista*. Recuperado de https://extension.uned.es/archivos_publicos/webex_actividades/4486/humanista1.pdf.

Edgardo Riveros Aedo, (2014). *La Psicología Humanista: sus orígenes y su significado en el mundo de la psicoterapia a medio siglo de existencia*. Recuperado de <http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v12n2/v12n2a1.pdf>.

