



100
2es.
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA



**EL AUTOCONCEPTO EN PERSONAS DESEMPLEADAS
DE DIFERENTE NIVEL EDUCATIVO,
CON O SIN DESCENDENCIA, DE AMBOS SEXOS.**

TESIS:
**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGIA**

PRESENTAN:
**GARCIA MUÑOZ ELEUTERIO
RAMIREZ ESTRADA JUAN FRANCISCO
TRUJANO MILLAN KARLA JUDITH**

DIRECTOR DE TESIS:
LIC. ENEDINA VILLEGAS HERNANDEZ

MEXICO, D.F.

1998.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

265795



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



AGRADECIMIENTOS

QUISIERA AGRADECER:

A todas las personas que creyeron en mi (y también a los que **no confiaron**) porque por ellas puedo ver concluido un objetivo más de mi vida.

A mi poderoso Guía y Gran Amigo, **Joseph Christus**, que en cualquier circunstancia buena o mala, siempre está conmigo; por ser el conductor espiritual que me orienta por el buen andar, por permitirme ser como quiero ser y darme la libertad de escoger.

A tí **Padre**, con mí más alta estima y profundo respeto, por haber dado origen a mi vida, sabiéndome formar con principios y valores, por haberme demostrado con tu ejemplo y rectitud que frente a las adversidades debemos demostrar nuestras capacidades. A tí **Papá**, porque Tú me enseñas cada día que con esfuerzo, voluntad y sacrificio, si quieres triunfas. Porque reconozco en Tí a la persona que siempre desearía ser.

Con mucho cariño para mí adorada **Madre**, por el gran amor maternal derramado hacia mi persona, por haber dado cabida en tu vientre a este ser que con gran afecto formaste, porque a través de mi corta existencia Tú haz entendido mis problemas y me ayudas a enfrentar con decisión los retos que hay en la vida. Tú **Mamá** me aleccionaste a ser noble, leal y entender con humildad las cosas bellas que la vida nos ha de dar.

A los dos, infinitas gracias, por todo lo que han depositado en mi, **GRACIAS POR LA GRAN FAMILIA QUE JUNTOS HAN FORMADO.**

A todos y cada uno de mis hermanos, **Raymundo, Rosario y Pablo, Rene, Dalia y Eduardo**, por las penas y alegrías compartidas, por el tiempo que juntos hemos convivido y porque de cada uno de Ustedes algo he aprendido que me ayuda a ser mejor. Este éxito es también producto suyo ya que sin el apoyo que cada uno de ustedes me ha otorgado difícilmente a esta meta hubiese llegado. Porque ustedes me han demostrado que la base de todo éxito es la **FAMILIA** y que al mejorar la **FAMILIA** mejoramos a la **SOCIEDAD.**

Por aceptarme tal como soy y callar cuando parezco no entender. **GRACIAS POR FORMAR PARTE ACTIVA DE ESTA GRAN FAMILIA.**

Para mis pequeños y adorables sobrinos, **Isaac (Sayaca), Marisol, Raymundo David, Emir Efrén, José Pablo, Lizette y Jesús Alberto**, porque con sus travesuras, llantos y sonrisas alegraron gran parte de mi época de estudios. Y porque siempre mientras viva los he de querer.

A mis cuñadas, **Lupita, Nancy y Juanita**, que me permiten entrar en sus vidas y me aceptan a pesar de mis errores y defectos. Por admitir ser integrantes de la familia García Muñoz y porque ustedes son parte fundamental de nosotros.

Al **antropólogo y etnólogo Carlos Patricio Villalva Jiménez**, persona docta y sencilla, por la gran confianza y apoyo otorgado, **gracias** porque con tus, tan amenas y eruditas charlas, haz descubierto ante mí mundos nuevos que antes no imaginaba elevando mi saber cultural. Por tus atinadas contribuciones en este trabajo.

Gracias, al **extraño y misterioso James Febbo**, por los conocimientos de computación e inglés aportados y porque tengo la seguridad de que en algún momento y en algún lugar, aunque no sea en ésta vida, te he de volver a encontrar.

Con estima y aprecio a los amigos de mi época de estudiante en la facultad, con quienes tuve la oportunidad de experimentar una vida universitaria, a **Memo, Edith, Fernando, Manuel, Javier, Heriberto, Amilamia, Marcos, Marina, Flor, Fernando Toraya, Gabriela, Verónica, Cecy, Mayra, Graciela, Valentín, Lizbeth, Francis**, además de **Erika Noyola, Verónica Frías, Araceli, Esther, Teresa Zuñiga**; con afecto para las personas que me acompañaron durante mis estudios y a los cuales la memoria no puede hacer presentes.

Con estima a **Juan Francisco**, por ser el buen amigo, excelente compañero y gran confidente, porque Tú entiendes las situaciones por las que atraviesa el ser humano; gracias porque cuando más falto de apoyo estuve nunca dejaste que me derrumbara ni permitiste que las penas y problemas me absorbieran. **GRACIAS AMIGO.**

A Tí **Karla** con cariño, porque Tú me inspiraste a través de la diaria convivencia a realizar mucho de lo que soy, Tú que me animabas cuando éxito tenía, me orientabas cuando tambaleaba y me levantaste cuando más bajo caí. Porque con tu amor, cariño y comprensión desarrollaste en mí a esa gran mitad sentimental de la que nunca me he de desprender, porque me hiciste comprender, a veces tan temprano, que está muy cerca lo divino de lo humano. **GRACIAS AMIGA.**

A mis **maestros**, que haciendo valer su condición de apoyo a la libertad de cátedra, me aportaron mas de lo que la currícula decía y dejaron impregnada su huella de mejora constante en mí, haciéndome ver que la superación de un país esta en la superación individual de cada uno de sus habitantes y que la mejor ayuda que se le puede dar a una persona es enseñarlo a no necesitar ayuda. Gracias a los maestros de Psicología **Angel Victoria, Angel San Roman, Jaime Grados, Juan Varela, Lucio Cárdenas, Enrique Mendoza Villareal, Celso Serra, Víctor Uriarte, Armando Nava, Gisela Sierra, Sotero Moreno, Lilian Dabdoub, Marquina Terán**; gracias porque sus aportaciones fueron más allá de las aulas escolares y porque Ustedes hacen que el estudiante ame la carrera y busque nuevos horizontes, despreciando la mediocridad.

**A todos los que de alguna u otra forma no están presentes ya en esta forma de vida, pero que sin embargo el corazón no los olvida.
GRACIAS, MIL GRACIAS...**

ELEUTERIO GARCÍA M.

AGRADEZCO:

A **Dios**, por darme la oportunidad de existir y desarrollarme en el medio adecuado para trascender ante las adversidades de la vida, logrando comprender, por medio de la carrera, la misión que tengo que cumplir.
GRACIAS.

Con cariño, respeto y admiración a mi Madre, **María Esther Estrada de Ramírez**, por darme la vida y hacer de mi un hombre con educación y cultura, gracias a tus consejos y tu forma de ser tan especial seguí el camino positivo y aprendí a dar y recibir cariño.
GRACIAS.

A la memoria de mi Padre, **Ramón Ramírez Cubillo**, por tu ejemplo de valentía y triunfo, como por tu confianza en que algún día llegaría a la cima, por dejar huella y permanecer toda la vida velando por mi bienestar, estés donde estés...**INFINITAS GRACIAS.**

A la memoria de mi sobrino, **Rubén Rodríguez Ramírez**, por todo lo que compartimos juntos y porque allá donde estas seguro estoy que eres un **triunfador**.

A mi hermano **Miguel Angel**, por ser mi amigo y una de mis motivaciones para seguir adelante, por tu confianza y porque quiero seguir siendo tu ejemplo. **GRACIAS.**

A mis segundos padres, **Enrique Ramírez y Sofía Estrada**, por su ejemplo, apoyo y motivación, en todo momento, por no dudar de mis capacidades y estar siempre a mi lado. **GRACIAS**

A mis hermanos (as), **Lupe, Rosa, Irma, Ramón, José, Beto, Carlos y Lalo**, por todo lo que hemos compartido juntos, por su apoyo y ejemplo de lucha constante frente a la vida. **GRACIAS.**

A mis **cuñados (as)**, por su confianza y apoyo.

A mis **sobrinos** por el cariño mutuo, por las experiencias compartidas y porque quisiera seguir siendo el ejemplo de que cuando se quiere se puede.

Con profunda admiración y respeto a la señora **Guadalupe Valdez** y el señor **Florentino Estrada**, por ser una de las bases que contribuyeron para que hoy fuera posible llegar a la cumbre.
GRACIAS.

Con todo mi amor y respeto a la mujer de mi vida **Lidia**, por ser participe en todo momento de mis triunfos y derrotas, por tu apoyo cariño y confianza, por darme todo lo mejor de ti y porque todo lo que hago lo hago por ti. **TE AMO.**

A la razón mas importante de vivir,, porque con solo una sonrisa me impulsa a seguir adelante, a mi hija **Ana Karen**, esperando ser un buen padre, un amigo y un ejemplo de superación, **TE AMO.**

A la **Familia Sánchez Gómez**, es especial a **Miguel** y su esposa **Araceli**, por ser uno de mis ejemplos, por su apoyo y amistad incondicional, **GRACIAS**

A mi **GRAN AMIGO** y compañero **ELEUTERIO** Por confiar en mí ,por tú apoyo en los momentos que más necesite, y por enseñarme, que en ocasiones es necesario sacrificar algunas cosas para lograr el **ÉXITO**. Porque con las charlas que entablamos, aprendí muchas cosas, entre ellas a **conocer** la verdadera **AMISTAD. GRACIAS**

A mi **SUPER AMIGA** y compañera **KARLITA**, por tú confianza y comprensión, **GRACIAS** por todos aquellos momentos en los que juntos reímos y lloramos, por enseñarme que con esfuerzo, corazón y paciencia se logran las metas Por tú **AMISTAD INCONDICIONAL. GRACIAS.**

A mis **amigos y compañeros**, por aceptarme tal como soy y depositar su confianza en mi, por su apoyo y las observaciones que me hicieron crecer personal y profesionalmente, **GRACIAS.**

A todos aquellos que alguna vez dudaron.

JUAN FRANCISCO RAMIREZ ESTRADA

QUIERO AGRADECER:

A TI MI DIOS Y GUIA, porque me obsequiaste la vida, una familia hermosa y amigos que me ayudaron a lograr poco a poco mis propósitos. Siempre encontré en ellos palabras de aliento y amor para continuar día con día con la misión que tenemos como integrantes de tu gran familia.

A MI PADRE CARLOS TRUJANO ALBA la persona que **AMO** le dedico este trabajo porque siempre se encontró muy cerca de mí para escucharme, ayudarme, apoyarme y enseñarme que la gente no se tiene que dar por vencida por el contrario, aprendí con su ejemplo que se debe luchar con ahínco día con día para lograr nuestros objetivos y ser mejores personas. Comprendí con sus consejos que las tristezas, dificultades, fracasos y privacías podemos vencerlas con amor, trabajo y educación. Por esto y por mucho mas **PAPA** te quiero decir gracias porque eres el **ser mas especial e importante** de mi vida, **“TE AMO”**. Recuerda **PAPA** que he aprendido mucho de tu frase: **“NO ME VERAN VENCIDO AUN VENCIDO”**

A la memoria de mi **MADRE NIEVES MILLAN DELGADILLO**, agradezco el cuidado, protección y caricias que recibí desde su vientre y que me permitieron nacer y estar ahora aquí, logrando un objetivo mas de mi vida. **MAMA**, porque este triunfo es también tuyo te quiero decir **GRACIAS** por todos los ejemplos que de tí aprendí, por tus cuidados y porque al estar tú con Dios haz guiado mis pasos para ser una buena hija y persona. **“MAMA TE AMO”**.

Agradezco a **MARI ESTHER** por el cariño que me proporcionó, porque se encontró a mi lado para orientarme, escucharme, enseñarme que al existir Amor en una Familia se pueden mejorar todas las situaciones.

A mis Hermanos y Hermanas **“CARLOS, JESÚS, SILVERIO, FELIPE, MARIELA, IRMA, MARGARITA, ANTONIO, JUAN MANUEL Y ELSY**, les agradezco todas las palabras de aliento que escuche de sus labios porque cuando me encontraba angustiada, desesperada y triste, siempre encontré esa mano amiga que me empujo a continuar. Agradezco todos los consejos que me proporcionaron, la ayuda económica que recibí porque me permitió cubrir con las necesidades personales y profesionales. Gracias a cada uno porque todos jugaron un papel muy importante para que este objetivo se cumpliera. **HERMANOS LOS QUIERO** y este trabajo es también suyo.

Agradezco a mis cuñadas **“ELVIA, PATRICIA, TANIA, MERCEDES”** todos los momentos que compartimos porque me proporcionaron su ayuda cuando lo necesitaba.

A mis sobrinos **“JOE, JOHN, JESSICA, BRENDA, ALEXIS, ITZEL, ARTURO, CINTHIA Y FELIPE”**, gracias por todas las sonrisas, travesuras y amor que han compartido conmigo, porque toda esa inocencia ha sido de gran importancia para continuar.

Doy gracias a la **FAMILIA CASTILLO MILLÁN**, porque cada integrante de la familia me ayudo y cooperó para estar ahora aquí haciéndolos partícipes de este gran éxito.

Gracias **TÍA ANDREA MILLÁN DELGADILLO** por todo el amor que me brindo, porque en todas las situaciones difíciles, encontré sus brazos para consolarme, guiarme y ayudarme. Sabes Tía, doy gracias a Dios y a mi Madre por tener cerca de mí a una persona como usted, linda, amable, que me enseñó a entender que al hablar con Dios se solucionan los problemas y dificultades. Aprendí de sus consejos a derribar los obstáculos y ver la vida de mejor manera. Gracias por todos los momentos de alegría que he pasado a su lado. **LA QUIERO MUCHO.**

A TODOS MIS AMIGOS gracias, porque en todo este camino he tenido la gran dicha de conocer a grandes personas que han crecido conmigo y que han acercado sus manos a mí para apoyarme y orientarme. Gracias porque con cada amigo compartí sentimientos de hermandad, compañerismo, confianza, respeto, cooperación y amor, que unidos me permiten decir: **“AMIGOS JUEGAN UN PAPEL MUY IMPORTANTE EN MI VIDA”.**

Gracias a todos mis amigos y compañeros de **TRABAJO** del area de **RECURSOS HUMANOS (PERSONAL, COMPRAS, ALMACEN, MANTENIMIENTO) SISTEMAS, IMPRESIÓN, DIFUSION Y EDICION DE LA CAMARA NACIONAL DE COMERCIO DE LA CIUDAD DE MEXICO**, porque proporcionaron parte de su tiempo para realizar este trabajo que tan dignamente puedo compartir. Así mismo agradezco a la **DIRECCION GENERAL** por alentar el desarrollo y término del proyecto.

A MIS GRANDES AMIGOS ELEUTERIO GARCIA MUÑOZ Y JUAN FRANCISCO RAMIREZ ESTRADA, agradezco la paciencia, entrega, tenacidad, lucha que compartimos día con día, para culminar con este objetivo que como profesionistas realizamos en nuestra Máxima Casa de Estudios. Gracias porque aprendí de ustedes que todo propósito se puede lograr trabajando y siendo parte de un **GRAN EQUIPO.**

A TODOS LOS QUE TUVIERON QUE VER CON ESTE PROYECTO GRACIAS.

KARLA JUDITH TRUJANO MILLAN

EN FORMA CONJUNTA QUISIERAMOS AGRADECER A:

A la Maestra Enedina Villegas:

Por la paciencia y dedicación con la que apoyo nuestra investigación. Por transmitirnos sus conocimientos y porque el conocer gente como ella es un verdadero orgullo. Por la forma en que nos asesoró y la *gran experiencia* depositada en este trabajo, por comprendernos y soportarnos durante todo el tiempo que duró la investigación.

Al Lic. Manuel Cabrera:

Por su contribución tan importante en la investigación y por sus acertadas observaciones.

Al Lic. Javier Moreno:

Por tener a bien asesorarnos y contribuir con su conocimiento y experiencia en el análisis estadístico.

Al Jurado Calificador:

Por ser partícipes en la investigación y por sus *excelentes recomendaciones* al presente trabajo.

A la FACULTAD DE PSICOLOGIA:

Por ser parte importante de nuestra preparación para poder enfrentar con éxito las circunstancias profesionales y laborales, porque en tus aulas se desarrolló esa parte profesional que nos permite *visualizar* la vida como un conjunto de oportunidades y por darnos las herramientas necesarias para *aplicar* nuestros conocimientos y experiencias en el bien de nuestro prójimo y para un mayor beneficio de este País.

Porque durante mas de cinco años alimentaste nuestros sueños e ilusiones, porque durante ese tiempo las experiencias vividas, llantos, risas y penurias, éxitos, problemas y alegrías han dejado huella en nosotros y nos unen para toda la vida.

A la Universidad Nacional Autónoma de México:

Porque en sus aulas nacimos, vivimos y crecimos como profesionales, por permitirnos formar parte de sus egresados y porque siempre será un gran orgullo ser **Universitario** y parte de esta **MÁXIMA CASA DE ESTUDIOS**.

ÍNDICE

TEMA	PAG.
Resumen	
Introducción	1

CAPITULO I.-EL AUTOCONCEPTO

Revisión histórica	3
Definiciones	7
Autoconcepto: diferencias y similitudes con otros términos	9
Principales teorías que abordan el autoconcepto	11
Sigmund Freud	11
Alfred Adler	13
Karen Horney	14
Carl Rogers	14
Allport	17
Murphy	18
Erick Erikson	20
Elementos que componen el autoconcepto	21
Desarrollo del autoconcepto	23
Investigaciones sobre el autoconcepto	26
Variables que pueden influir en la formación del autoconcepto	27

CAPITULO II.- EL TRABAJO

Antecedentes	30
Definiciones de trabajo	31
Autosuficiencia económica	32
Comunismo primitivo	32
Mercados locales	33
Capitalismo primitivo	33
Revolución industrial	33
El trabajo en la época moderna	34
Historia del trabajo en México	35
Época precolonial	35
Época colonial	36
Revolución mexicana	36
Importancia del trabajo	37
Elementos esenciales en el trabajo	42
La motivación en el trabajo	43
Teoría de la jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow	45
Teoría de las necesidades de Alderfer	45
Teoría de la motivación de McClelland	46
Teoría de los factores de Herzberg	46

Teoría “x” y “Y” de McGregor	47
La satisfacción en el trabajo	48

CAPITULO III.- DESEMPLEO

Concepto de desempleo	53
Historia del desempleo	55
Tipos de comportamiento de los jóvenes desempleados	59
El problema de la noción del desempleo	62
Divergencias entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo	68
Las consecuencias socioculturales del desempleo juvenil	69
Desarrollo y características del desempleo en México	72
Causas y efectos de desempleo	75
Trabajo informal	79
El mercado de trabajo en México	79
Consideraciones acerca del desempleo	82
Situación del mercado laboral	84

CAPITULO IV.- MÉTODO

Justificación de la investigación	87
Pregunta de investigación	89
Hipótesis	89
Identificación de variables	90
Muestra	92
Diseño	93
Instrumento	94
Procedimiento	95

CAPITULO V.- RESULTADOS

Gráficas comparativas	97
Discusión	106
Conclusiones	111
Sugerencias y limitaciones	111
 Bibliografía	 113
 Anexo 1	
 Anexo 2	

RESUMEN

El presente estudio se realizó para determinar la relación que existe entre el autoconcepto de las personas desempleadas y diferentes factores como el nivel de escolaridad, sexo y entre desempleados que tienen o no descendencia.

Para determinar dicha relación se trabajó con una muestra sistemática aleatoria (n=360) compuesta por personas desempleadas de ambos sexo, con diferente nivel de escolaridad y con o sin descendencia.

Esta investigación se clasifica como un estudio exploratorio de campo, con un diseño multifactorial general 3x2x2 (nivel básico, medio y superior, hombres y mujeres, y desempleados con y sin descendencia).

A los datos se les realizaron pruebas estadísticas descriptivas.

Los resultados demuestran que las personas desempleadas del sexo femenino presentan un mejor autoconcepto en comparación con las personas desempleadas del sexo masculino.

En lo que respecta al nivel académico, las personas desempleadas de mayor nivel de educación (nivel superior) tienen un mejor autoconcepto que las personas desempleadas que mantienen un bajo nivel de escolaridad (nivel básico).

Las personas desempleadas que no tienen descendencia presentan un mejor autoconcepto que aquellas personas desempleadas que si tienen descendencia.

INTRODUCCIÓN

El ser humano siempre se ha preocupado por satisfacer sus necesidades primarias como son la alimentación, vestido y hogar; siendo por medio del trabajo como logra mantener resuelta dicha situación, es decir, al estar trabajando una persona percibe un salario y con ello logra mantener a su familia.

Las personas que trabajan encuentran un reconocimiento personal, un estatus definido, en comparación con aquellos que no tienen empleo o son subempleados, en los primeros se crea una personalidad estable, tienen un alto conocimiento de sus capacidades. Esto les ayuda a crearse una buena imagen de sí mismo.

Sin embargo cuando las personas se encuentran desempleadas, o bien, tienen trabajos inestables, se van generando daños en las personas que al principio son mínimos pero que conforme pasa el tiempo se van notando más dificultades y muy variadas. Uno de ellos es la falta de rutina lo que hace que sus ritmos biológicos se vayan desincronizando, otro de los problemas es que no tienen relaciones interpersonales que les despierten sentimientos de alegría, enojo, miedo, logro, motivación, etc.

Por tal motivo el propósito del estudio fué conocer la relación que existe entre el autoconcepto de personas desempleadas y la escolaridad, sexo y aquellas personas que tienen o no descendencia.

La investigación realizada tuvo como objetivo analizar el gran problema del desempleo que existe actualmente.

El marco de referencia de la presente investigación abarca la importancia del autoconcepto en el ser humano, antecedentes, teorías y autores que han abordado el tema con la finalidad de dar una explicación mas detallada de cada uno de los elementos que componen el autoconcepto.

En el desarrollo de esta investigación se tocaron temas inherentes al trabajo, porque el objetivo principal era demostrar la relevancia de cada uno de estos factores y su influencia para el desarrollo de la actividad laboral que le permita a los individuos un mejor nivel de crecimiento personal y profesional.

También se analizaron los efectos que se originan cuando las personas no cuentan con un trabajo o se encuentran subempleadas.

Los capítulos que se abordaron en este trabajo fueron:

- ◆ Capítulo I.- En este capítulo se hizo una revisión de los antecedentes históricos sobre autoconcepto, se señala la importancia que tiene cada una de las teorías que explican dicho término y los factores que influyen para la conformación del mismo.
- ◆ Capítulo II.- Se abordan los antecedentes del trabajo, desde la época del comunismo primitivo hasta la época moderna, pasando por la Revolución Industrial, mercados locales y capitalismo primitivo. También se revisó a nivel nacional la historia del trabajo en México y sus características principales entre cada etapa de nuestra vida nacional, la situación que imperaba en la época colonial, la época porfirista, la cardenista y hasta llegar a la época actual.
- ◆ Capítulo III.- Aquí se analiza la historia del desempleo, primero a nivel mundial y posteriormente en México, de esta manera podemos entender las diversas circunstancias en que se encuentran los desempleados en el mundo y la forma en que los gobiernos han intentado limitar su expansión. En nuestro país se revisó el tipo de mercado de trabajo, las formas que existen de desempleo, el tipo de características de estos y la situación actual del desempleado frente al mercado de trabajo y las oportunidades de empleo.
- ◆ Capítulo IV.- La forma en que se diseñó la investigación, el tipo de muestra utilizada, el instrumento aplicado, variables y análisis estadístico utilizado.
- ◆ Capítulo V.- Se mencionan los resultados a los que se llegó con el presente estudio y su relación con los factores que fueron medidos.
- ◆ Capítulo VI.- Conclusiones y sugerencias.

CAPÍTULO I.- EL AUTOCONCEPTO

El estudio del autoconcepto ha sido abordado desde varios puntos de vista y teorías. A continuación se realizará una breve descripción de la aportación de algunos investigadores con referencia al autoconcepto.

REVISIÓN HISTÓRICA

Una de las más significativas y recientes interpretaciones de la personalidad humana esta localizada en el constructo del self. Gran número de Psicólogos asignan al autoconcepto una función importante en la integración de la personalidad, la motivación del comportamiento y el desarrollo de la salud mental. Quizá de todas las razones existentes en el interés por el estudio del comportamiento humano, ninguno sea tan importante como el deseo de los individuos de saber más acerca de “*sí mismos*”. Sin embargo, no es un constructo reciente; en la filosofía ha sido tratado desde diversas perspectivas. La elaboración por la Psicología del constructo del autoconcepto surge del análisis operacional de la antigua cuestión filosófica de: ¿Quién soy YO?

Rechazadas por los Psicólogos las ideas metafísicas del alma, deseo, espíritu; por no ser aprehensibles con la metodología científica, surge el concepto de self como el más importante objeto de la experiencia de cada individuo a causa de su privacia, continuidad y obicuidad en todos los aspectos del comportamiento.(Burns, 1979).

El concepto del self -sí mismo- es el único atributo propio del hombre; lo distingue más de los animales que el lenguaje mismo; o, como dice Fromm (1976) “...*el hombre trasciende todas las formas de vida desde que solamente él es vida y está atento a ese discurrir vital*”.

APROXIMACIÓN CONCEPTUAL

Cierto número de conceptos en Psicología, generalmente los adoptados del uso común son ricos en significado connotativo, pero no son denotativamente específicos. El self es uno de esos conceptos, el self es un concepto complejo con distintas fuentes y diversidad de significados.

Podríamos decir que con Platón se inicia el estudio del self entendido como alma. Aristóteles, por su parte, en el siglo III a.C., es el primero que hace una descripción sistemática del YO, pero va a ser S. Agustín el que describa el primer atisbo de introspección de un self personal.

Durante la edad media, la cuestión del conocimiento del self permaneció en manos de los pocos pensadores que subsistieron en el vacío cultural de la época. Más tarde, con el renacer cultural de Europa del siglo XVII, el concepto de self se reflejaría en el pensamiento de Descartes, Hobbes y Locke (Musitú y Roman, 1982).

Descartes (1637) con su frase “*pienso luego existo*” coloca su “*sí mismo*” como base para poder hablar de sí mismo.

Dice: “*Reconozco que soy una substancia cuya esencia o naturaleza es ser consciente. Así, este self, es decir el alma, por la que soy lo que soy, es completamente distinto del cuerpo e incluso es más fácilmente conocido*”.

Hobbes en su *Leviatán* (1651) aportó un código ético basado en el interés del self. Allport (1954) consideró esta teoría como un heraldo de la Psicología Social y de las doctrinas modernas de la autoestima. Pero Hobbes no estaba ya de acuerdo con algunas nociones de Descartes.

Junto con Locke, atribuía más peso a la experiencia sensorial, hasta el punto de considerarla propiamente el self, así, el autoconcepto sería siempre nuestras sensaciones y percepciones actuales.

En la Psicología Fisiológica del siglo XIX la esencia del autoconcepto aparece en el sustrato físico de la consciencia (Musitú, 1982). Pero sería en el siglo XIX, William James (1890) quien es identificado como el primer Psicólogo del “*Self*”, es decir “*el sí mismo*” porque pondría las semillas que brotaron en el estudio posterior del self. Sus escritos son aún pauta de referencia para discusiones evolucionistas del autoconcepto. Para describir el sí mismo, James postuló que éste se conforma por la suma de todo lo que el individuo puede llamar suyo incluyendo su cuerpo, familia, amigos, posesiones, creencias, estados de consciencia y reconocimiento social (La Rosa y Díaz, 1989).

En otra revista se encontró que James (1910) en sus amplios escritos sobre el sí mismo o “*SELF*”, identificó fundamentalmente dos diferencias:

- La que expone al sí mismo como un conocedor, o que tiene una función ejecutiva.
- La otra en la que se le define como un objeto que es conocido.

El “*Self*” como un objeto de conocimiento lo identificó como las opiniones del individuo que le pertenecen a él mismo y lo dividió en tres partes:

1. El “*Self Material*” .- Que se refiere al cuerpo de la persona, sus posesiones como su familia y todas las cosas materiales con las que puede sentir una sensación de unidad.
2. El “*Self Social*” .- Se refiere al reconocimiento que la persona recibe de otras personas; es decir las opiniones que los demás tienen de él.
3. El “*Self Espiritual*” .- Se refiere a estados de consciencia; sentimientos y emociones reflejadas o percibidas por la persona en sí mismo; es decir, las habilidades o rasgos dirigidos por el propio “*Ego*” o el “*YO*”.

Según Epstein: *“Para entender el Self en su totalidad no sólo se debe ver a los elementos del Self, sino también a los sentimientos y emociones que ellos despiertan, que es la autoapreciación”* (Epstein, 1973).

En Principios de Psicología, James afirmaría que las imágenes que otros tienen de un individuo se reflejan en éste mismo y esas imágenes se incorporan formando el AUTOCONCEPTO de ésta persona. William James había observado en 1890 que el hombre tiene tantos selfs sociales; cuantos son los individuos que lo reconocen y generan en su mente una imagen de él.

El autoconcepto hoy en día, es objeto importante de estudio de la Psicología y del campo de la investigación, por su relevancia en las áreas de la salud y por considerarse un factor vital para comprender la conducta social humana; de ésta forma, se puede decir que una de las razones por la cuál tanto se pregunta sobre el problema de la identidad del hombre, es que la forma en que una persona se percibe a sí misma, influye en lo que decide hacer, en lo que espera de la vida y en lo que puede exigir de ella (Gómez, 1986).

Cuando William James (1890) utilizó en forma amplia el concepto del “YO” en su obra “Principios de Psicología”, este concepto fue más tarde abandonado por los conductistas y otros psicólogos debido a su naturaleza “interna” y por lo tanto inobservable. Sin embargo, la necesidad de una clase de principio unificador de la personalidad - así como una forma de comisión de la experiencia subjetiva de cada individuo - llevó a su reincorporación en el modelo humanístico (Epstein, 1973).

El Psicólogo Norteamericano Carl Rogers (1951, 1969) ha desempeñado un importante papel en la delimitación del concepto del “YO” dentro del modelo humanístico.

Sus puntos de vista pueden sintetizarse de la siguiente manera:

- I. -Cada individuo existe en un mundo privado de experiencias en el cuál “el YO, mí, YO-mismo” es el centro.
- II.-El impulso básico del individuo es hacia el mantenimiento, engrandecimiento y actualización del YO.
- III.-El individuo reacciona a las situaciones en términos de las percepciones de sí mismo y su mundo reacciona a la “realidad” tal como la percibe y en formas consistentes con su autoconcepto.
- IV.-El peligro percibido por el YO es seguido de la defensa, incluyendo el estrechamiento y la rigidez de la percepción y de la conducta de afrontamiento, y la introducción de mecanismos autodefensivos tales como la racionalización.

V. -Las tendencias internas del individuo se orientan hacia la salud, la integridad, y bajo condiciones normales actúan en formas racionales y constructivas, escogiendo vías que le llevan hacia el desarrollo y la autorrealización o plenitud personal.

Aún cuando este concepto del YO es similar al concepto psicoanalítico del “YO” en tanto que representa un subsistema inferido, relacionado con la toma de decisiones, planteamiento y afrontamiento, el modelo humanístico también extiende el concepto a fin de incluir tendencias hacia el desarrollo personal y la autorrealización o plenitud (Colman, 1977).

El que la persona se conozca en su totalidad, se valore en forma general, tome en cuenta sus cualidades, habilidades en su desarrollo de actividad laboral y sea consciente de “quien es” y que espera de él mismo, lo conducirá en su vida tanto familiar como laboral.

La unicidad hace que de la propia incumbencia se pueda lograr un claro sentido de la propia identidad. Se debe describir quién es, qué clase de persona quiere llegar a ser y por qué, ya que sólo de ésta forma se puede desarrollar totalmente un potencial como ser humano autodirectivo (Colman, 1977).

Otro de los Psicólogos que escribió acerca del autoconcepto restringiendo el concepto del Self social que denominó James, y llevando éste hacia una perspectiva más sociológica fué Cooley (1902) su trabajo más conocido es la noción del “Self de Espejo” (Looking-glass-self), que postula que la percepción individual de una persona está determinada por la percepción de otras personas y como reaccionan éstas hacia la primera; es decir, el concepto que una persona tiene de su self surge sólo de la interacción con otros y refleja las características, expectativas y evaluaciones que otros dan a la persona.

Cooley (1902) define el self como un sistema de ideas procedentes de la vida comunicativa que la mente aprecia como suyo. Así el autoconcepto se desarrolla a partir de las reacciones de los demás respecto al individuo. Cooley asumió el self múltiple, al afirmar que cada uno es lo que cree que los demás creen que es. Para Cooley la idea del self parece tener tres elementos principales: *imaginación*, que muestra apreciación hacia otras personas, *imaginación del juicio* de esa apariencia y alguna clase de *autosentimiento*. El sentimiento del self siempre envuelve el sentido de otras personas, ya sea preciso y particular, o vago y general.

Cooley distinguió entre lo empírico o Self social y el autosentimiento, pero no es una discusión particular bien hecha, parece que se refirió principalmente a la habilidad de la observación externa en alguna clase de distinción entre lo objetivo y lo subjetivo (Wells y Marwel 1976; citado en Zavala, 1989).

Mead (1934) consideró al self lo mismo que Cooley, como el resultado de un proceso social, consecuencia de un largo período evolutivo, el cuál se puede conocer empíricamente. Para él, el self comprende tanto el “YO”: principio de acción o impulso, como el “MI”: actitudes de los demás que son analizadas y tomadas en consideración por el self.

“El self es esencialmente una estructura social y se desarrolla con la experiencia social”. (**Mead 1934**).

DEFINICIONES:

El autoconcepto o concepto de sí mismo ha sido estudiado por diversos autores pertenecientes a escuelas filosóficas diferentes. Ello ocasiona, que los puntos de vista, así como la terminología que se utiliza para definir el fenómeno varíen en función de los distintos enfoques adoptados por cada autor.

Wells y Marwell (1976) mencionan que el rol más importante del sí mismo (self) es el de mediador entre los impulsos básicos y la realidad social, señalan que la forma en que actúa, percibe y estima, un individuo es denominado autoconcepto (**La Rosa, 1986**).

Así, por ejemplo, Wells y Marwell (1976) afirman que la forma en que una persona actúa, realísticamente se percibe y se estima, es comúnmente denominada el sí mismo real, o simplemente, el autoconcepto. En otro contexto los mismos autores señalan que: *“el autoconcepto es generalmente descrito en términos de actitudes reflexivas, las cuales están conformadas por tres aspectos fundamentales: el cognitivo (contenido psicológico de la actitud), el afectivo (una evaluación relacionada hacia el contenido), y el connotativo (respuestas comportamentales a la actitud). La autoestima es comúnmente identificada con el segundo aspecto, el cuál es considerado como motivacional* (**La Rosa, 1986**).

Cirese (1977) plantea que el autoconcepto es la percepción o idea que se tiene de sí mismo en distintas áreas (**Dithurbide, 1988**).

Tamayo (1982) dice que el autoconcepto es un proceso psicológico cuyos contenidos y dinamisismos son determinados socialmente; que comprende el conjunto de percepciones, sentimientos, imágenes, autoatribuciones y juicios de valor referentes a sí mismo (**Solís, 1991**).

Por su parte Byrne (1984) afirma que en términos generales el autoconcepto es la percepción de sí mismo; en términos específicos, son las propias actitudes, sentimientos y conocimientos respecto a las capacidades, habilidades, apariencia y aceptabilidad social (**La Rosa, 1986**).

Para Rogers (1984) el autoconcepto es una configuración organizada de percepciones acerca de sí mismo que son parcialmente consistentes; compuesta de las propias características y habilidades, los preceptos y conceptos de sí mismo en relación a los otros y al ambiente; además de los valores que son percibidos y asociados con experiencia, objetos y las metas e ideales que persiguen ya sean positivos o negativos (**Rodríguez y Rodríguez, (1985)**).

Como afirma L'Ecuyer. “ *el sí mismo fenomenal y el concepto del sí mismo de Rogers (1951) no abarca las mismas realidades concretas que el sí mismo de Combs y Snygg (1959); igual sucede comparando el sí mismo social de Mead (1934) con el de Sullivan (1953) o con el de Sarbin (1952); y así sucesivamente con referencias a términos más específicos. imagen corporal, estima en sí mismo...*”.

Además señala que existen: “...numerosas y sutiles distinciones y también subdistinciones han sido utilizadas para diferenciar el concepto de sí mismo (self de ego, el “YO”, el “Mi”), el sí mismo en tanto percepción o en tanto que proceso... concepto de sí mismo simple o multidimensional”. (L'Ecuyer, 1985).

EL AUTOCONCEPTO se define como “ *los tipos de apreciaciones verbales que hace que hace una persona respecto así misma*”. (Staats y Staats, 1968 y 1979).

EL AUTOCONCEPTO es la opinión que tiene una persona sobre su propia personalidad y sobre su conducta, que normalmente lleva asociado un juicio de valor (positivo o negativo) y que constituye el núcleo básico de la personalidad (**Diccionario Enciclopédico de Educación Especial, 1985**).

EL AUTOCONCEPTO es una serie de creencias que se tienen acerca de sí mismo que se manifiestan en la conducta. Cada persona se forma a lo largo de su vida, una serie de ideas o imágenes que la llevan a creer que así es. Hay personas que creen firmemente en su capacidad para ganar y vencer en la vida; y también, por desgracia, existen las que se han formado un autoconcepto negativo, de manera que están convencidas de su incapacidad para triunfar o para aprender determinada disciplina.

La percepción del autoconcepto origina conductas acordes con las características de éste y a su vez tales conductas lo reafirman. El manejo del autoconcepto y su variación influye poderosamente en el cambio de conducta de una persona.

Un individuo no debe identificarse con el autoconcepto mientras éste sea limitante y produzca malestar o sea negativo. No debe vivir tratando de sostener una autoimagen, que no represente lo que realmente es; porque esto le traerá estados de ansiedad, angustia, depresión y desesperación.

Como se puede observar, las definiciones que se describieron anteriormente coinciden en que el autoconcepto es la forma en como el individuo puede percibirse tanto en sus sentimientos, habilidades, capacidades y actitudes integrándose en un todo para formar parte de su personalidad.

AUTOCONCEPTO DIFERENCIAS Y SIMILITUDES CON OTROS TÉRMINOS

A pesar de la relevancia que ha adquirido el autoconcepto en las diferentes investigaciones que se han realizado, hasta el momento no existe una homogeneización en la definición del término, además se ha utilizado indistintamente con otros términos como: autoestima, autoimagen, autoaceptación e identidad por mencionar algunos; mismos que a continuación se detallaran.

AUTOCONCEPTO: Es la opinión que se tiene de una persona sobre su conducta llevando asociado un juicio de valor positivo o negativo el cual se forma a través de la interacción social en el curso de la experiencia social y los contactos interpersonales. Se construye a partir de la propia observación de sí mismo como de la imagen que los demás tienen de uno mismo o al menos la imagen que parecen tener, en función del comportamiento (**Diccionario Enciclopédico de Educación Especial, 1985**).

El autoconcepto más general incluye una identificación de las características personales, así como una evaluación de las mismas.

AUTOESTIMA: Actitud valorativa sobre el sí mismo, que se va formando a través de un proceso de asimilación y reflexión donde se interiorizan las opiniones de las personas socialmente relevantes para el individuo (familiares, amigos, etc.) utilizándolas como criterio para su propia conducta.

La autoestima con frecuencia se utiliza como sinónimo de autoconcepto, sin embargo, mientras que la primera tiene que ver con la expresión de actitudes de aprobación con respecto a la capacidad, prosperidad y valor de sí mismo, el autoconcepto se refiere a la concepción que se tiene de sí mismo, esto es de vital importancia para las relaciones interpersonales del sujeto (**Solís, 1991**).

Otros autores como Taylor, Webb, Fitts y Korman apoyan que algunas veces autoconcepto y autoestima tienen el mismo significado ya que parten de las evaluaciones que las personas tienen de sí mismo y juegan un papel importante en la determinación de la conducta (**Benítez, 1993**).

Por el contrario Rosenberg hace una diferenciación entre estos términos, menciona que el concepto de sí mismo es la parte cognitiva del YO en tanto que el autoestima es la parte afectiva que indica el grado de admiración o de valor que le concedemos al YO. (**Rosenberg, 1973**)

AUTOIMAGEN: Es la representación que un sujeto tiene de sí mismo (autorretrato) y que es considerado en algunas ocasiones como indicador del autoconcepto (**Diccionario Enciclopédico de Educación Especial, 1985**).

La autoimagen o representación del “YO percibido” y “YO declarado” ante los demás puede ajustarse en mayor o menor medida según los casos, al “YO real”.

AUTOACEPTACIÓN: Es la actitud dirigida a reconocer y valorar objetivamente las propias habilidades y limitaciones, los propios fallos y éxitos, sin que se presenten sentimientos de culpa o autorreproche (**Diccionario Enciclopédico de Educación Especial, 1985**).

La autoaceptación implica mayor madurez y está de acuerdo con lo que se es, es decir, es sinónimo de confianza en sí mismo en el sentido religioso (**Shilder, 1972**); es la capacidad de enfrentarse a la vida y asumir la responsabilidad de la propia conducta. Esta autoaceptación se encuentra íntimamente relacionada con la autoestima (**Wells y Marwell, 1976; citado en Israel, 1990**).

AUTOIDENTIDAD: Es la culminación de un proceso compuesto por las diversas identificaciones del individuo. El niño tiene ante sí un conjunto de modelos con quien identificarse en varios aspectos lo que da una serie de expectativas respecto a lo que va hacer de grande. Es un conjunto de circunstancias que determina quien y que es una persona (**Dithurbide, 1988**).

Erickson considera que la identidad es un proceso ubicado en el núcleo del individuo y de la cultura comunal. Mediante este proceso se juzga a sí mismo a la luz de lo que percibe, y de acuerdo con la manera en que los otros lo juzgan y lo comparan con ellos. Es un proceso inconsciente y en ocasiones le produce una dolorosa toma de conciencia de identidad (**Dithurbide, 1988**).

“ En fechas más recientes, el concepto del YO ha sido analizado por numerosos autores que han considerado sobre todo el valor de la relación entre los diversos individuos (relación interpersonal), asignándole el significado de un factor de modificación del comportamiento y como elemento fundamental en el desarrollo de la personalidad” (Gran enciclopedia de la Psicología, 1986; pag. 34).

La aportación Yoica contribuye también con algunos elementos del autoconcepto, dividiéndolos en la forma siguiente:

1. El YO corporal, que no se trata solo de la representación mental del cuerpo, sino de los sentimientos que se tienen de él, comprendiendo además lo que emane de él (**Shilder, 1972**). Como ejemplo de esto se puede señalar la relación del niño con su cuerpo, la cual es muy importante para la formación del ego.
2. El YO moral, que es el área encargada de comprender y juzgar la conducta de acuerdo a las normas de la sociedad en que se vive, repercute en la formación de la autoestima y corresponde al concepto del SUPERYO de acuerdo con la teoría psicoanalítica.
3. El YO social, que al interactuar socialmente determina el autoconcepto así como el desarrollo de la personalidad; este componente influye en la interacción que el individuo llega a establecer en su vida con otras personas (**Dithurbide, 1988**).

Por último cabe mencionar que a pesar de que cada término presenta una definición específica, estos no dejan de relacionarse entre sí y en ocasiones hasta de yuxtaponerse, lo que se puede afirmar es que el autoconcepto es un factor integrante de la variedad de elementos que conforman la personalidad, de ahí la importancia de analizarlo como una característica que al igual que los demás términos señalados funcionan como un elemento más para el entendimiento del ser humano.

PRINCIPALES TEORIAS QUE ABORDAN EL AUTOCONCEPTO

A continuación se revisaran las principales teorías que explican el autoconcepto.

FREUD.

La aportación de Freud al estudio del autoconcepto se manifiesta en su teoría sobre la dinámica de la conducta, misma que está formada por tres estructuras mentales: el Ello, el YO y el Superyo.

El Ello

El Ello (id) se basa en el principio del placer y se interesa exclusivamente por el aspecto instintivo y hedónico tratando de evitar el displacer. Esta instancia *“abarca las representaciones psíquicas de las pulsiones”* (Cueli, 1977, p.30).

Para Freud es el Ello la fuerza o la parte de la conducta quien rige la personalidad. Inicialmente el niño toma a su medio ambiente única y exclusivamente como un proveedor de satisfacciones o de manifestar sus necesidades, deseos y tensiones psicológicas.

El YO

El YO (ego) se encarga de manejar aquellas funciones que tienen que ver sobre la relación con el medio ambiente social.

“El YO disfruta de todas las satisfacciones que le permite gozar al Ello, pero aplica la inteligencia para controlar, elegir y decidir que apetitos satisfacer y el modo de satisfacerlos”.(Bischof, 1990, p.53)

Todas las facultades psicológicas: percepción, memoria, juicio, razonamiento, solución de problemas y toma de decisiones; están a disposición del ego.

Cuando el Ello va surgiendo y se va diferenciando del ego surge la actividad que distingue más a éste último, el pensamiento, que se va dando a través de la primera vacilación entre la pulsión y la acción, la primera demora en la descarga.

El crecimiento físico y la experiencia son responsables de que el YO se vaya desarrollando cada vez más. En su forma primitiva, el ego está representado por las partes corporales y podemos decir que el impacto que las descargas pulsionales tengan sobre el organismo, van a determinar la formación del ego.

El ego también se identifica con aspectos significativos de las personas que rodean al ser humano. El ego conforme se va desarrollando va acrecentando su sentido de la realidad; mismo que va surgiendo a través de las frustraciones de las que es objeto el niño, de esta forma va siendo capaz de diferenciar los estímulos de su propio cuerpo y los instintos con relación al medio social, pues por ello va diferenciando que los objetos que provocan satisfacción no son para sí mismo, sino que están fuera de él; es decir, que es resultado de la maduración de su organismo y de la experiencia. Pero cuando existe una sobredescarga de la pulsión libidinal entonces ésta se vuelca hacia el sí mismo y es lo que Freud llamó narcisismo; en otros términos es el amor dirigido hacia sí mismo sin considerar los objetos o las circunstancias lo que convierte esa relación en inmadura. Por otro lado, la angustia es otro factor que contribuye al manejo de los impulsos. El principio del placer y evitación del displacer para adaptarse a lo que demanda el medio ambiente.

“El YO es una parte del Ello modificada por la influencia del mundo exterior transmitida por el preconscious, o sea, en cierto modo, una continuación de la diferenciación de las superficies. El YO se esfuerza en transmitir a su vez al Ello dicha influencia del mundo exterior y aspira a sustituir el principio del placer, que reina sin restricciones en el Ello, por el principio de la realidad. La percepción es para el YO lo que el instinto es para el Ello. El YO representa lo que pudiéramos llamar la razón o la reflexión opuestamente al Ello, que contiene las pasiones” (Freud, 1981, p. 2708).

EL SUPERYO

La tercera estructura es el SUPERYO (superego) que está conformado por la conciencia y el ideal del ego y “considera los aspectos morales de nuestra mente y las aspiraciones ideales” (Cueli, 1977, p.31).

El SUPERYO es como una conciencia moral y cultural que determina si la conducta del individuo es buena o mala con referencia a lo establecido socialmente.

Para Freud estos elementos están en relación muy íntima y no puede existir una sin la otra, a excepción del recién nacido cuando el Ello es el que inicia junto su vida o cuando existe algún desorden mental.

Según Cueli (1977), Freud visualiza las funciones del SUPERYO como:

- a) La aprobación o desaprobación de los actos y deseos sobre la base de la rectitud.
- b) La autoobservación crítica.

- c) La exigencia de reparación o de arrepentimiento por el mal causado.
- d) La propia estimación o el propio amor como recompensa por los pensamientos o actos virtuosos.

Si el SUPERYO es desaprobado, surge el sentimiento de inferioridad que es llamado sentimiento de culpa; mismo que puede persistir a lo largo de la vida del sujeto.

Freud define al concepto del YO como “la evaluación subjetiva de un individuo, como un compuesto de los pensamientos y sentimientos que constituyen la consciencia de la persona sobre la existencia individual, su noción de quién es y qué es” (**Gergen, 1989, p. 10**).

ADLER.

La teoría adleriana, basada en aspectos psicosociales, señala que el individuo por naturaleza es social y es allí en donde desarrolla su personalidad.

El ser humano persigue una meta que va enfocada a ser superior para compensar el sentimiento de inferioridad con el que está dotado. Para Hall y Lindzey (**1984**) la meta u objetivo puede considerarse como algo ficticio porque generalmente no se puede alcanzar, pero ejerce una gran influencia en la conducta.

El “estilo de vida” son las diferentes formas o caminos que se siguen para alcanzar las metas; y es a través de éste que se va formando el concepto de sí mismo y de su medio.

Davis (**1976**) dice que *“es una configuración única de características que identifican a una persona”*. Cada ser humano le da una interpretación a sus propias experiencias, por lo que sus sentidos perciben imágenes subjetivas, no hechos reales; a lo que le llamo “esquema de apercepción”.

Adler incluye en su teoría “el poder creativo del sí mismo” y enfatiza en que el individuo es capaz de formar su propia personalidad con la elección de sus propias metas, su estilo de vida y el esquema de apercepción (**Faadiman y Frager, 1992**) a partir de su herencia como de su experiencia. El ser humano es consciente de lo que produce su comportamiento, es capaz de “planear y guiar sus actos” con conocimiento del impacto que tendrá en su YO.

Adler piensa que el individuo es una totalidad integrada a un sistema social y manifiesta la importancia de que el individuo se desarrolle en el; pero le confiere la capacidad para decidir sobre su propia personalidad, a través de metas que se fije, el estilo de vida y el esquema de apercepción, por tanto es responsable de las manifestaciones del concepto de sí mismo.

KAREN HORNEY.

Para Horney, el concepto del YO es tomar conciencia de que se es un ser humano, para que se pueda vislumbrar acerca de los papeles que se desempeñan en la vida. En la teoría de Horney se distingue el YO real del YO ideal. El YO real es todo lo que se tiene para funcionar en la vida" (**Bischof, 1990, p. 254**).

En el momento en que el individuo se fija expectativas de él mismo, está formando imágenes idealizadas que representa el querer ser, más que el ser mismo. Cuando el individuo no toma conciencia de estos dos límites, YO real y YO ideal, se rompen las fronteras y es entonces que se adopta la imagen ideal como real, dando como consecuencia que la persona empiece a deformar la realidad y es muy probable que se exija una imagen inalcanzable lo que provocará un conflicto interno en forma de frustración y resentimiento consigo mismo; para Horney esta representación da elementos para la neurosis.

Por otra parte, Horney manifiesta que es importante tener una imagen ideal de sí mismo, pues con ello se pueden marcar los objetivos, pero es a través de la imagen real que se puede lograr su realización.

Lograr un equilibrio entre ambos "YO" es tarea constante del individuo para que éste le permita comparar sus logros alcanzados de manera real. Dicarpio (1976) señala al respecto que "deberíamos esforzarnos continuamente para asegurar una correspondencia estrecha entre aquello que somos realmente y la imagen o concepción del YO" (**Dicarpio, p. 250**).

Un término importante en la teoría de Horney es el de exteriorizar que no es más que atribuir los errores propios a otras personas u objetos para tratar de proteger al YO y mantener su imagen idealizada. Pero nuevamente, el individuo no se responsabiliza de sus fracasos y los atribuye a su exterior provocando manifestaciones neuróticas.

TEORÍAS INTEGRADORAS BIOSOCIALES DEL YO.

ROGERS.

Para Rogers, representante de las teorías integradoras biosociales del yo, los dos elementos estructurales de la personalidad son el organismo y el sí mismo. El organismo está considerado como el punto medular que recibe las experiencias y considera todo aquello que ocurre internamente en él. Esta experiencia, como un todo, forma el campo fenomenológico, que es "el marco de referencia individual que únicamente es conocido por la persona" (**Hall y Lindzey 1984, p.36**).

El campo fenomenológico, el cual es experimentado por el individuo, es único y está disponible para el conocimiento. El individuo emite su conducta de acuerdo al campo fenomenológico (la realidad subjetiva) y no de acuerdo a la realidad externa.

El organismo es un sistema organizado que si se modifica cualquier parte se pueden producir cambios en cualquier otra.

Por otra parte, el sí mismo o concepto de sí mismo es *“la visión que una persona tiene de sí misma y que se basa en experiencias pasadas, hechos presentes y expectativas futuras y va surgiendo a través de la diferenciación del campo fenomenológico que va dando paso al autoconcepto”*. (Fadiman, 1992, p. 33)

El sí mismo es una Gestalt (conjunto, agrupación) organizada, coherente y cambiante que ha sido formada con las percepciones del YO y las relaciones del YO con otros aspectos de la vida y los valores de las percepciones, que son consideradas como un proceso, que en un momento dado va formando una entidad específica.

Existe paralelamente un sí mismo ideal que más bien es lo que a una persona le gustaría ser.

Cuando existe diferencia entre el sí mismo y el sí mismo ideal surge entonces una brecha que generalmente provoca dificultades neuróticas, debido a que las exigencias del sí mismo ideal hacen que el individuo se desempeñe dentro de un ámbito no real.

Para Rogers “aceptarnos como realmente somos y no como quisiéramos ser es señal de salud mental” (Fadiman, 1992, p.303).

La teoría Rogeriana maneja el término congruencia, en donde se representa una semejanza entre la comunicación (lo que uno expresa), la experiencia (lo que ocurre en el campo de uno) y el conocimiento (lo que se observa). Alcanzar un desarrollo de la personalidad, significa que existe “ una congruencia básica” entre el campo fenomenológico de la experiencia y la estructura conceptual del sí mismo”. (Hall y Lindzey, 1984, pag.39).

La persona que funciona totalmente en este campo es una persona sana que está en proceso, es decir, está constantemente dispuesta al cambio. Entonces podemos decir que la salud es estar libre de incongruencia.

La incongruencia provoca que la persona niegue los aspectos que están difiriendo de su concepto de sí mismo para que este haga más fuerte la imagen ideal de sí mismo pero generalmente reacciona de forma defensiva y rígida y de esta forma niega su desarrollo.

Hall y Lindzey (1984) manifiestan que existen dos formas de congruencia e incongruencia:

A).- Congruencia o falta de ella entre la realidad subjetiva (campo fenomenológico) y la realidad externa (el mundo tal como es).

B).- Grado de correspondencia entre el sí mismo real y el sí mismo ideal.

Rogers pone énfasis en el medio ambiente y dice que desde la infancia el individuo considera las evaluaciones que sobre su conducta hagan personas significativas para él, entonces se aceptan y rechazan sus acciones y sentimientos, los rechazos son excluidos o deformados de su autoconcepto para que la integridad de este último quede protegido; es entonces que se aprende a funcionar de acuerdo a como quieren que sea y no como realmente se es.

Para Rogers el sí mismo es el concepto de sí mismo dándole un sentido cognoscitivo. Para él, el autoconcepto es una estructura relativamente estable, aunque modificable a través de la experiencia cotidiana o por la **psicoterapia**.

Su teoría es de carácter básicamente fenomenológico, y se basa ampliamente en el concepto de sí mismo como construcción explicativa. Describe el punto final del desarrollo de la personalidad como una congruencia básica entre el campo fenomenológico de la experiencia y la estructura conceptual del sí mismo, situación que, si se logra, significa librarse de tensión y ansiedad interna y librarse de tensiones potenciales; representa el grado máximo de adaptación orientada realísticamente, el establecimiento de un sistema de valores de cualquier otro miembro de la raza humana igualmente bien adaptado (**Hall y Lindzey, 1984**).

Para Bischof (1990), si el individuo alcanza a percibir y a aceptar sus experiencias personales y viscerales, entonces comprende y acepta a los demás promoviendo así una buena relación interpersonal.

Finalmente se puede decir que para Rogers existen varias formas de subsanar el espacio entre el sí mismo y el organismo:

1. A través de la terapia centrada en el cliente es posible que por medio de la aceptación cálida del asesor hacia el paciente, este último explore y asimile poco a poco los sentimientos que le provocan amenaza, es entonces que se reorganiza su concepto del YO y lo ubica en la realidad de su experiencia orgánica, así los sentidos se utilizan plenamente.
2. Situaciones propicias y sin amenazas para revisar la estructura del sí mismo para evitar dañarla y hacer posible la asimilación de las experiencias incompatibles.
3. La evaluación constante del individuo puede provocar cambios en la estructura de valores, lo cual permite la aparición de la flexibilidad necesaria para ajustarse a los constantes cambios de la vida. Si el individuo tiene evaluaciones negativas del YO provoca sentimientos de desprecio o castigo hacia el YO provocando frustración.

“ La experiencia de expresar unos sentimientos inhibidos hasta el momento, supone algo más que conseguir una sensación de liberación. Inevitablemente presenta al individuo una imagen distinta de sí mismo ” (Rogers, 1984, pag. 84).

ALLPORT

La aportación de Allport con relación al estudio del autoconcepto radicó en la contribución de su término “propium”, al cual él lo designa como: “ *el sí mismo como objeto de conocimiento y sentimiento* ” (Allport, 1985, pag.58).

Utiliza el término YO como experiencia del YO (el YO tal como se le conoce y se siente; y no del YO como agente o cognoscente) y al “propium” como el agente activo de la personalidad (Hamacheck, 1981).

Dicarpio (1976) y Hall y Lindzey (1980) mencionan que para Allport la historia del individuo no es tan importante como sus propósitos actuales y el esfuerzo que les imprima, que el individuo es más del presente que del pasado.

Una de la formas para adquirir un buen concepto de sí mismo consiste en descubrir para que se tiene disposición y tratar de perfeccionar la habilidad en cuestión.

Su teoría considera al aprendizaje, al conocimiento y a la motivación, como dimensiones específicas que están relacionados con el YO.

Varias personas con una capacidad de aprender podrán exponerse a las mismas condiciones y demostrar una diferencia llamativa en la absorción actual de conocimiento. Aquello que se aprende es afectado por el grado de importancia que tiene para el YO.

Expone siete experiencias distintas del YO que constituyen el “propium”:

1. El YO físico: Es la experiencia que esta constituido por todas las sensaciones que el organismo tiene a nivel corporal, orgánico y fisiológico. Es a través de las sensaciones de los órganos internos (músculos, articulaciones y tendones), como se va formando el sí mismo.

“ La sensación del cuerpo propio es un ancla para el sentido del sí mismo ” (Allport,1965, pag. 60)

2. Autoidentidad: Sentimientos del YO en donde permanece la percepción de ser uno la misma persona en diferentes circunstancias.
3. Estima de sí mismo, Amor propio: Es cuando el individuo mismo está orgulloso de si y esto le permite lograr lo que quiere pero por su propio esfuerzo.

Estas tres etapas están consideradas dentro de los primeros tres años de vida del individuo y es al final de este período cuando el niño empieza a sentirse autónomo, separado de los demás y esto fortalecerá cada vez más su autoconcepto.

4. Autoextensión: Es cuando la persona aprecia sus propios bienes que pueden ser personas, objetos y atributos personales, lo que le permite realizar contactos más estrechos con individuo y con cosas.
5. Imagen de sí mismo: Es la imagen de la personalidad en total, el concepto que uno tiene de sí mismo. Es producto de los papeles que al niño se le hacen desempeñar. Poco a poco se va formando la imagen de sí mismo que concuerde con las expectativas de las personas significativas en relación a su comportamiento.

Ningún YO está terminado, éste evoluciona y está en constante cambio. Cuando se trae a la conciencia va tomando forma de rasgo mismo que va dando forma a la personalidad.

Así pues, el concepto de sí mismo surge a partir de como se ve el individuo durante la primera infancia; posteriormente el concepto de sí mismo va siendo formado por la misma persona. Estas etapas están comprendidas dentro de 4-6 años.

6. El YO como competidor racional: Es la experiencia del sí mismo que se vive como un ente activo y solucionador de problemas de acuerdo como se vayan presentando. Comprendida dentro de 6-12 años.
7. Esfuerzo orientado, propósito deliberado: Son los aspectos del YO que persiguen objetivos a largo plazo a fin de dar sentido y propósito a la vida.

Estos pasos son necesarios antes de que el “propium” quede totalmente desarrollado a nivel adulto (**Bischof, 1990**).

Las siete experiencias anteriores, no se presentan de forma aislada, una conducta puede incluirse en alguna o en todas.

En la edad adulta se necesita desarrollar y aprender una imagen del YO, mucha consciencia cognoscitiva y una identificación verdadera del YO, así como una conclusión imperativa (**Bischof, 1990**).

La persona madura va desarrollando la consciencia del sí mismo y es una real extensión de todos los conceptos del YO hasta convertirse el adulto (**Bischof, 1990**).

MURPHY

En la teoría de Murphy, el individuo no es un ser aislado sino es un campo estructurado organismo-ambiente, que le permite estar en contacto con otros seres humanos, de esta forma da a su teoría una orientación biosocial.

Con respecto al estudio del autoconcepto, para este autor son importantes tres categorías o etapas que son:

I. La canalización del YO: Consiste en la manifestación del sí mismo a través de la conducta. Inicialmente este proceso se centra en la boca y en el cuerpo. En la infancia los sentimientos van surgiendo a partir de la percepción, que es resultado de la diferenciación del propio cuerpo con relación a otros objetos, así también los movimientos sin dirección se van orientando con respecto al YO. Al principio del desarrollo tanto percepción como movimiento carecen de YO.

“La canalización del propio cuerpo constituye la base para la aparición de un concepto de sí mismo” (Hall y Lindzey, 1984, p. 33).

II. Mejoramiento o engrandecimiento del YO: Para que el YO se desarrolle es necesario que surja la identificación en una forma activa para que él vaya tomando su lugar como el punto primordial de la personalidad. Es así como este pasa de la simple percepción corporal a un sentimiento de prestigio y poder, convirtiéndose en un sistema general de rasgos. En esta categoría el sistema de valores juega un papel importante, debido a que la atención del YO no depende tanto de quien es la persona, como de lo que es y el valor que tiene en la vida.

Para Murphy son determinantes del YO la educación, la utilización de símbolos verbales para integrar la imagen de sí mismo, el respeto que debe tener la cultura para el YO y que de alguna manera influye en la autoestima del sujeto, y finalmente la aprobación de los padres que influye en la autovaloración.

III. La defensa del YO: Para lograr la defensa del YO, además de engrandecerlo o mejorarlo es necesario centrarse en el mismo YO. En este proceso de mejoramiento y defensa del sí mismo puede suceder que el individuo sea incapaz de diferenciar en donde inicia y en donde termina el YO, cuando no logra superar esta etapa es muy probable que se den manifestaciones neuróticas o psicóticas ya que se crean dos o más “YO” divergentes y el individuo no es capaz de diferenciar cual corresponde a un YO real y cual a un YO frustrado

Para Murphy el ser humano está constituido de:

- **Aspecto biológico** (que es la transmisión genética de la especie) “*toda parte del cuerpo es importante, por ser diferente a las otras y porque debido a esas diferencias puede funcionar conjuntamente con otras partes orgánicas*” (Bischof, 1990, p. 422),
- **Un aspecto psicológico y,**
- **Un aspecto social.**

A medida que el YO se va desarrollando en un contexto social, el individuo es capaz de entender su naturaleza y lograr la armonía de convivir con otros seres humanos.

Además de contar con los elementos anteriores, el hombre tiene un impulso creador que le permite tomar consciencia de sí mismo, de adaptarse y explicarse el mundo en que vive.

TEORÍAS NEOFREUDIANAS

Teoría evolutiva de Erickson

A través de su teoría del desarrollo Erickson maneja 8 edades por las que atraviesa el YO para alcanzar su desenvolvimiento total.

Uno de los tópicos principales es la identidad del YO, que posteriormente llamó el concepto de identidad, la cual es la etapa final a la que llega un individuo a fin de integrar su desarrollo.

Los niveles de desarrollo inician con la confianza o desconfianza que se genera en el niño a través de la relación con la madre, y es por medio de los cuidados, la satisfacción de las necesidades básicas y la confiabilidad como el niño aprende a sentar las bases para confiar en sí mismo y en sus propias capacidades, para ser aceptado y para convertirse en lo que los demás confían en lo que llegara a ser.

Si el niño no logra ese sentimiento de confianza se genera en él un sentimiento de vergüenza evitando ser observado para que su YO no sea sancionado por el mundo. Pero si existe en él un “sentimiento de dignidad y de independencia”, mismo que es emitido por los adultos, ayudará a que en el niño surja un sentimiento de autonomía.

Poco a poco el infante va integrando su persona y se va generando en él una energía que la expresa con la iniciativa de hacer cosas a pesar del fracaso. El niño espera que su trabajo productivo sea reconocido y pueda diferenciar que los límites de su YO incluyen sus herramientas y habilidades; el placer mismo de terminar su trabajo le enseñan la constancia y la perseverancia. Cuando el niño fracasa en sus intentos de ser productivo y laborioso se genera en él un sentimiento de inadecuación, mediocridad e inferioridad.

Posteriormente, en la etapa de identidad versus confusión del rol, es cuando el individuo se encuentra en la adolescencia, se preocupa por lo que él mismo parece ante los demás y lo que él mismo siente que es. Busca a través de la relación con una pareja, la actividad ocupacional y la relación con sus seres significativos, su propia identidad y definición de sí mismo.

La identidad del YO le permite al individuo relacionarse con los demás y tiene así la capacidad de difundir su identidad con la de otros, está preparado para la intimidad, su cuerpo y su YO son importantes y deben de estar bien integrados para poder enfrentar el temor a la pérdida del YO en esa entrega. Si opta por evitar esa experiencia de intimidad por el temor de perder, se produce en él un sentimiento de soledad y aislamiento.

Si el individuo se compromete y entrega consigo mismo y con lo demás, es capaz de transmitir su aprendizaje a otros seres humanos; de compartir tanto psicosexual como psicosocialmente sus experiencias que lo conducen a un mayor enriquecimiento de sí mismo, pero si no logra producir generatividad, se produce en él un sentimiento de empobrecimiento y estancamiento.

Finalmente la integridad del YO le permite al ser humano defender la integridad de su propio estilo de vida, estar consciente de que su visión en la vida es cumplir un ciclo vital porque es parte de la existencia y de esta forma se hace responsable de sí mismo, es cuando se evalúa la propia vida como éxito o como fracaso.

Para Erickson el ego se desarrolla debido a una interacción mutua de la estructura personal y social. Completar alguna etapa no quiere decir que el individuo no pueda regresar a alguna anterior. Alcanzar la madurez quiere decir que todas las partes forman un todo que funciona en su integridad.

Erickson escogió al YO como instrumento por el cual una persona organiza la información exterior, valora la percepción, selecciona los recuerdos, dirige la acción de manera adaptativa e integra las capacidades de orientación y planteamiento. Este YO positivo produce un significado de identidad en un estado de elevado bienestar. Este estado de bienestar es el que uno siente cuando lo que es y hace esta muy cerca de lo que desea y siente que debiera ser y hacer (Gergen, 1988).

ELEMENTOS QUE COMPONEN EL AUTOCONCEPTO

El autoconcepto esta formado por una serie de elementos que promueven la integración y el desarrollo del mismo.

Para Fierro (1986), del concepto de sí mismo forman parte los elementos tales como: la autoatención, la autopercepción y el autoenjuiciamiento. Expone que si no se incluyen los elementos anteriores, el concepto sería superficial o vacío. "El concepto de sí mismo constituye una noción o representación bastante compleja, que comporta procesos cognitivos de variada índole: propiocepciones, almacenamiento de huellas de la experiencia personal en la memoria a largo plazo y recuperación y reconocimiento de las mismas, inferencias, enjuiciamientos, atribuciones de causalidad, etc." (Fierro, pag. 52).

Rothfarb (1970), habla por ejemplo que el autoconcepto se compone por dimensiones afectivas cognitivas y que también tiene cuatro orientaciones y que son:

- a) el YO real
- b) el YO percibido,
- c) el YO ideal y,
- d) el YO percibido por los demás (Gergen, 1989).

Para Sarafino (1988) el autoconcepto comprende dos elementos:

1. La autoestima, que es una evaluación personal de los méritos y cualidades, con base en su autoimagen y en la conciencia de los valores de la sociedad.
2. La autoimagen, que es la noción interna de si una persona posee características específicas y hasta que grado las posee. Esa imagen se manifiesta por las caracterizaciones o descripciones que ella hace de si misma.

Hurlock (1987) considera que al autoconcepto está constituido por los siguientes elementos:

- Autoimagen física: en donde se consideran características externas tales como peso, estatura, apariencia física, etc.
- Autoimagen psicológica: se comprenden los rasgos del individuo que reflejan su personalidad; como por ejemplo, sociabilidad, agresividad, etc.
- Autoimagen real: es “ la imagen por reflejo” de lo que la persona cree que los demás piensan de él, tanto física como psicológicamente.
- Autoimagen ideal: es lo que el individuo quisiera ser tanto en lo físico como en lo psicológico.

Autores como Newman (1990) sostienen que el concepto de sí mismo se forma sobre las características personales del temperamento, la motivación, la inteligencia y el talento en la medida en que se va desarrollando. “El concepto consciente de sí mismo como objeto de características específicas se fundamenta en la observación y en la interacción que estas características personales tienen con el ambiente físico y social” (Newman,1990., p . 162).

Esta autora plantea que los cambios específicos del concepto de sí mismo se dan generalmente en cuatro etapas de la niñez (infancia, segunda infancia, la edad escolar y la segunda edad escolar) y en cada etapa se van dando cambios de maduración física y cognoscitiva, y cambios en las relaciones que van consolidando el concepto de sí mismo.

De acuerdo con Hall y Lindzey (1984), Symonds plantea que hay cuatro aspectos que caracterizan al sí mismo:

1. Como se percibe a sí mismo la persona,
2. Que piensa de sí mismo,
3. Como se evalúa y,
4. Como intenta, mediante diversas acciones, engrandecerse o defenderse.

Sarbin (**citado en Hall y Lindzey, 1984**) concibe al sí mismo como una estructura cognitiva constituida por las ideas del individuo acerca de diversos aspectos de su ser. Es decir que se pueden poseer concepciones de:

- ◆ El propio cuerpo somático
- ◆ Los órganos sensoriales
- ◆ De la propia musculatura (sí mismo receptor-efector)
- ◆ De la propia conducta social (sí mismo social).

Para este autor estas concepciones forman parte de la estructura cognitiva total, además que es a través de la experiencia como va apareciendo en el orden deseado.

Aunque existe una diversidad de opiniones acerca de los elementos que forman el autoconcepto, podemos considerar que el autoconcepto esta conformado por elementos propios de la estructura aprendida del sujeto y que este se basa a su vez en los aprendizajes ya adquiridos.

DESARROLLO DEL AUTOCONCEPTO

Antes de que el niño nazca, no se puede hablar de que posea un autoconcepto, debido a que aún no tiene la capacidad de conceptualizar. Tampoco se puede señalar que existe autoconcepto en el niño en el período comprendido del nacimiento hasta aproximadamente los dos años y medio, debido a que exclusivamente cuenta con su experiencia perceptual y respuesta motriz para adaptarse.

Posteriormente y de acuerdo con González (1987), el niño mayor de los 30 meses se va dando cuenta que la experiencia que tiene de su propio cuerpo (esquema corporal) no es más que una vivencia interna y propia y que esto no modifica lo que ocurre en el mundo exterior. Es a través del tiempo y su relación con los demás como va adquiriendo el autoconcepto, va reconociendo que él es diferente a las otras personas y a los diferentes objetos. Los demás son quienes contribuyen a fomentar una imagen determinada de sí mismo, es entonces cuando el niño empieza a verse como lo ve el mundo externo.

Cuando el niño es capaz de reconocer lo que es suyo, empieza a utilizar sus mecanismos de defensa con el propósito de protegerse y evitar que sea degradada su autoimagen que poco a poco se va desarrollando (González, 1987 y Feldman, 1985).

Rappaport enfatiza que los procesos de defensa que se van utilizando dependen del nivel de desarrollo cognoscitivo, es decir no son las mismas defensas que presenta un individuo en su niñez que en la adolescencia o en su etapa adulta. (Sarafino, 1988).

En la etapa escolar el niño ya cuenta con un esquema y una imagen corporal definida y es capaz de conceptualizar el sí mismo. Flores (1990) afirma que el niño empieza a formar su autoconcepto en el momento de que empieza a realzar la presencia de otros seres humanos al estar inmerso en un contexto social específico.

Tamayo (1982) dice que *"el autoconcepto debe ser entendido como un proceso cuyos contenidos y dinamismo son determinados socialmente"* (Tamayo, 1982., p. 5). Es decir, que es un fenómeno principalmente social en donde la interacción del individuo con el mundo es asumir un rol que es aceptado por sí mismo o asignado por los demás, y que van modelando progresivamente el autoconcepto.

Posteriormente, de acuerdo con Erikson, a través de su autonomía, iniciativa y laboriosidad se va desarrollando el crecimiento del sí mismo. *"Si se percibe laborioso o no depende de los obstáculos, normas de rendimiento, de los resultados de las comparaciones con sus compañeros en su crecimiento"* (Sarafino, 1988, p.331).

Podemos entonces decir que el comienzo del desarrollo del autoconcepto se da dentro del seno familiar y con los primeros contactos maternos, por lo que el niño va aprendiendo paulatinamente el concepto de sí mismo; más tarde es a través de las interacciones sociales como va ampliando y desarrollando más y más; el niño considera la opinión propia y la opinión de los demás.

Posteriormente los valores de la sociedad contribuyen a que el niño vaya abstrayendo lo que es bueno y lo que es malo y lo vaya integrando en el concepto de sí mismo.

Después de todo este proceso y durante la adolescencia, el individuo se encuentra en un mundo en donde sus sensaciones y experiencias son cambiantes y en ocasiones inexplicables. Pero es difícil que ese autoconcepto también cambiante pueda modificar pautas de adaptación social ya establecidas en la primera infancia (González, 1987).

Los factores que influyen en el desarrollo del autoconcepto durante la adolescencia son varios, Hurlock (1987) opina que pueden quedar considerados en los siguientes rubros: estructura corporal, defectos físicos, condiciones físicas, química, glandular, vestimenta, nombres y apodos, inteligencia, niveles de aspiración, emociones, patrones culturales, tipos de escuelas a las que asiste, nivel social e influencias familiares.

El grado en que intervengan estos factores en el desarrollo del autoconcepto en el adolescente dependerá de sus experiencias previas en el ámbito social y en el aspecto genético. En la medida que va creciendo el adolescente va adquiriendo más habilidades cognoscitivas y su autoconcepto se va organizando más, se va volviendo más abstracto e integrado.

Sarafino, (1988) argumenta que el adolescente va aclarando sus actitudes, valores, creencias, etc., debido a que en ésta medida está más centrado en los aspectos internos del ego. Cuando en el desarrollo se van interiorizando los valores y los controles de su actuación en la sociedad, el adolescente va determinando su "locus de control".

Como anteriormente se dijo, en la niñez la información que la sociedad nos pueda dar para obtener una imagen de nosotros mismos es muy importante. También en la juventud las ideas respecto a sí mismo se conforman por referencias a otras personas.

El autoconcepto de una persona se va formando con base a la impresión que provoca en los demás. *“No necesariamente se convierte en la clase de persona que otra gente quiere que sea, sino más bien, en la persona que el cree que puede persuadir a los demás que es”* (Gellerman, 1979, p. 196).

En ésta etapa del desarrollo humano se enfatiza generalmente la conceptualización del sí mismo, ya que se cree que se está fuera de lo establecido por la sociedad, cuando no se cumple con los rasgos establecidos por ella, se genera ansiedad que es proporcional al grado de diferencia entre su actuación y lo que se espera de él. (Mussen, 1974).

Rosenberg (1973) dice que “el estadio final es un período particularmente interesante para el estudio de la autoimagen, porque se trata de una época de la vida en la que el individuo cambia de forma manifiesta porque en ésta etapa aumenta el grado de conciencia e interés por la autoimagen y porque ésta se halla en ese momento implicada en importantes decisiones referentes a la propia vida del joven”. (Rosenberg, 1973., pag. 19).

Podemos concluir que en ésta etapa el individuo puede abstraer los conceptos, incluyendo el de sí mismo, además de que es el aspecto social el que ayuda a formarlo. Es poco probable que se den cambios en las pautas de adaptación aprendidas en la infancia, debido a que quedan establecidas desde la formación del esquema e imagen corporal.

Ya en la etapa de la edad adulta es de esperarse que hayan existido cambios tanto en la percepción, representación y concepto que el individuo tiene de sí mismo, pero estas modificaciones se dan dentro de ciertos límites. Aunque el individuo puede realizar aquellas conductas que están más en concordancia con su propia necesidad y deseo, simplemente hallara formas más sutiles de manifestar su autoconcepto. (Gellerman, 1979).

Gergen (1972) y Gergen y Bischof (1975) afirman que el autoconcepto siempre está sin terminar, es decir, está siempre en continua construcción y cotidianamente en vías de revisión y adaptación a las exigencias sociales y a la manera de ser de las personas significativas (Tamayo, 1982).

De acuerdo con Mussen (1974), tanto para el niño como para el adulto, y agregaríamos que para el adolescente, un buen concepto de sí mismo es primordial para la felicidad personal y para el funcionamiento eficaz.

INVESTIGACIONES ACERCA DEL AUTOCONCEPTO

Dentro del ámbito de la Psicología se han realizado múltiples investigaciones en relación al autoconcepto, a continuación se revisaran algunas de estas, las cuales fueron realizadas con personas en edad escolar (estudiantes).

En una investigación acerca del concepto del maestro y autoconcepto del alumno, donde se analiza la percepción que el alumno tiene del maestro y su influencia en el autoconcepto. Participaron en el estudio 200 estudiantes de sexto grado de primarias de escuelas publicas y privadas de ambos sexos, entre 9-14 años de edad. Los instrumentos que se utilizaron fué la escala de autoconcepto para niños de Andrade y Pick (1986) y la escala de concepto de maestro elaborada por Andrade. Los resultados obtenidos fueron que el autoconcepto del maestro esta relacionado con el autoconcepto del niño y específicamente con el concepto de estudiante (Muñiz y Andrade, 1980).

En un estudio de celos y autoconcepto se analizó la relación entre estas dos variables y sus diferencias con las variables sociodemográficas. La muestra fué de 181 sujetos estudiantes universitarios, de ambos sexos, entre 17-42 años de edad; se utilizaron como instrumentos la escala de autoconcepto La Rosa (1986) y para evaluar los celos el inventario multidimensional de Díaz, Rivera y Flores, además se incluyeron preguntas sobre datos generales.

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede decir que existe relación entre celos y autoconcepto, presentándose solo en algunos factores y en forma diferencial para hombres y mujeres. En los hombres se observa que hay más dolor cuando el sujeto se muestra más amoroso y cariñoso. Los sujetos que son introvertidos tienden a experimentar dolor ante la posible pérdida de la pareja, el que siente enojo no es un sujeto afectuoso ni cariñoso, no presenta una salud emocional estable.

Por otra parte el sujeto que se percibe como frío y odioso es más egoísta y posesivo, ya que al estar preocupado por sí mismo desatiende a su pareja. Los hombres que tienen puntuaciones altas en la intriga se perciben más deprimidos y tristes, así como groseros, agresivos y temperamentales, todos estos indicadores de baja salud mental.

Por su parte la mujer que se percibe leal, honesta que enfatiza la fidelidad y que es capaz e inteligente, indica un alto autoconcepto.

Se observó, en términos generales, que los sujetos que se perciben con características físicas negativas (gordo, flaco, feo, enfermo y bajo) también se perciben con características negativas en las escalas de autoconcepto y celos, son más egoístas, sienten más intriga y menos confianza. En cuanto a la edad y celos se encontró que a menor edad se presenta más dolor e intriga en la relación. Finalmente se encontró una relación lineal con algunas de las escalas ya que a mayor tiempo en la relación se observa mayor dolor, egoísmo, posesión y enojo, presentándose más en las mujeres, por miedo a perder la pareja por la creencia de no encontrar otra. (Rivera y Díaz, 1990).

En otra investigación se estudió el autoconcepto en función de las elecciones vocacionales, es este trabajo se aplicó a 1402 estudiantes de la licenciatura de dos universidades distintas de la ciudad de México, que pertenecían a una de las cinco áreas generales de estudio en que se clasifican las carreras de licenciatura: Humanidades, Clásicas, Disciplinas Sociales, Económico-Administrativas, Ciencias Químico-Biológicas y Físico-Matemático. Se utilizaron tres cuestionarios uno de datos personales, inventarios de roles sexuales de Bem y el inventario de autoconcepto de La Rosa.

Se compararon las medias de los sujetos de cada una de las cinco áreas; los sujetos del área de Humanidades y Clásicas obtuvieron un autoconcepto más bajo que los demás, al igual que la mujeres en el análisis por sexo con el resto de la población; cabe aclarar que en esta área la mayoría son mujeres, lo que coincide que el autoconcepto es más alto en los hombres que en las mujeres.

Asimismo se efectuó un análisis entre las diferentes carreras de cada área donde se excluyó a las disciplinas sociales por el número de sujetos desigual que presentó, únicamente se encontró diferencias en el área Químico-Biológicas siendo que los sujetos de Psicología en conjunto tuvieron un mejor autoconcepto que los de Medicina y Veterinaria.

VARIABLES O FACTORES QUE PUEDEN INFLUIR EN LA FORMACIÓN DEL AUTOCONCEPTO.

La formación del AUTOCONCEPTO sabemos que se da fundamentalmente por la socialización entre el mundo de los padres, los hermanos, familia nuclear, etc. Tienen gran importancia los primeros años de vida entre las fuentes que dan lugar a dicha información, porque adquiere gran relevancia la familia, los amigos, etc., de ahí la importancia que ocupa el niño en el grupo de hermanos, el interés de los padres y los conceptos acerca de sí mismo y de los amigos (los padres que conocen o no conocen los amigos de sus hijos), el rendimiento escolar, la participación en las conversaciones durante las comidas, etc.

Vemos que la conducta y actitudes de los demás tienen un sentido específico para cada sujeto en su propio contexto y, por lo tanto, debe ser el propio sujeto el que informe de la interpretación que hace del comportamiento y actitudes de los otros. Así, los compañeros van a ejercer gran influencia en su valorización.

Las respuestas de otros hacia el individuo serán importantes en cuanto a la determinación de como el individuo se percibirá así mismo; esta percepción influirá en su AUTOCONCEPTO, el cuál a su vez guiará su conducta.

En la formación del AUTOCONCEPTO intervienen diversos factores, entre otros el nivel de aspiración.

Como dice Rosenberg (1973), las personas no solo tratarán de ser buenas en aquello que creen valioso, sino que valorarán como valioso aquello para lo que se creen aptas.

Si a un valor no se le concede importancia alguna, no será punto de referencia para tratar la propia imagen de sí.

Well y Marwell (1955), encontró que cuanto más elevada era la motivación mejor era la ejecución, tanto en cuanto al número de problemas resueltos como en cuanto al número de problemas correctos. Además observó que los que tenían baja motivación de logro se aburrían más.

Johnson (1972) considera que aquellas personas que son especialmente “significativas” para el individuo influirán en gran medida sobre su AUTOCONCEPTO, mientras que las respuestas de otros, relativamente insignificativas para el individuo, surtirán poco efecto.

Desde la perspectiva del desarrollo cognitivo, el AUTOCONCEPTO emerge de una interacción compleja entre las capacidades del individuo, el ambiente social en que las autoevaluaciones ocurren y el desarrollo cognitivo que gobiernan el tipo y la envergadura de la información que las personas pueden incorporar en su propia autodefinition en algún punto de desarrollo.

Johnson (1972) cree que el AUTOCONCEPTO de un individuo cambia mediante la información dada por una persona con autoridad o significación concerniente a realizaciones o características de personalidad de aquel, cambiando las expectativas de padres, compañeros y maestros con respecto a su rendimiento y por medio del asesoramiento grupal, experiencia de éxito en los estudios y modelos apropiados.

Cuando el AUTOCONCEPTO del niño coincide con los modelos que los padres les quieren influir, alcanza un status sociométrico más alto y un mejor ajuste social. Las perspectivas de éxito o fracaso dependen fundamentalmente de la relación de dos juicios:

1. Las cualidades esenciales que se requieren para obtener éxito en una área determinada.
2. El grado en que cada uno siente que posee tales cualidades.

De lo anteriormente revisado en este capítulo se concluye que el autoconcepto es un factor muy importante al momento de estudiar la personalidad ya que este tiene una gran influencia en la forma de vida y desarrollo personal del individuo; aunque existen muy diversas teorías y diferentes autores que dan origen a varias concepciones de lo que es el autoconcepto, generalmente todos coinciden, en que el autoconcepto es la forma en como el individuo se percibe a sí mismo, tanto en forma física, sentimientos, emociones, habilidades, capacidades, aptitudes y actitudes integrándose en un todo para formar parte de su personalidad.

Al estudiar el autoconcepto se demuestra la importancia de tener un buen autoconcepto para que la persona funcione de manera correcta con las exigencias de su medio social, así se puede comprobar que existe una relación recíproca entre autoconcepto y conducta, por ello, entre mayor es el autoconcepto mejor es la conducta de un individuo, al mejorar la conducta su autoconcepto se ve también reforzado.

La relación se va convirtiendo en un sistema retroalimentado porque mientras más éxito tenga una persona su autoconcepto se va reforzando, pero este mismo autoconcepto (mejorado) le permite desarrollar a plenitud sus capacidades y le posibilita una mayor superación en la vida.

CAPITULO II.- EL TRABAJO

ANTECEDENTES

A lo largo de la historia, el hombre ha trabajado de diversas maneras. El trabajo ha influido siempre en su estilo de vida personal y en su medio ambiente .

Los anónimos autores del Antiguo Testamento dicen que como consecuencia de la expulsión del Paraíso, el hombre debe desde entonces ganarse el pan con el sudor de su frente. (Neff, 1972).

Esto llevó al hombre al enfrentamiento con la naturaleza para poder seguir sobreviviendo e idearse él mismo, la forma más correcta para cubrir sus necesidades básicas entre la cuál se halla el alimento que es la principal fuente para permanecer con vida. Es decir, el hombre se ha mantenido a través de actividades remuneradas que le permiten satisfacer sus necesidades..

Según lo señalado por Engels (1892) hace millones y millones de años la tierra se encontraba habitada por seres vivos, llamados "homo-sapiens", los cuales requerían de alimentación para sobrevivir; con el transcurso del tiempo, este ser vivo fué transformándose hasta adquirir características similares a las del hombre actual; conjuntamente con todo esto el hombre hizo cambios para obtener su alimento y una mejor vida trabajando de otra manera, utilizando maquinaria menos rudimentaria, la cuál le proporcionaría de una manera más fácil sus satisfactores indispensables. Es importante mencionar que durante la transición del mono al hombre, el primero sólo podía realizar funciones muy sencillas, debido a que sus movimientos eran aún torpes, pero con el tiempo se dio un paso decisivo: los movimientos de la mano eran libres y podían adquirir ahora cada vez mayor destreza y habilidad motora.

Esta mayor flexibilidad se fué transmitiendo de generación en generación, y por medio del trabajo y la adaptación a nuevas funciones; se fueron realizando actividades cada vez más complejas. Los cambios que fué teniendo el funcionamiento de la mano del hombre no solo lo beneficiaba a él como organismo, sino a todo su cuerpo, dándole una mayor habilidad para el desarrollo adecuado de sus actividades, tareas o funciones a desempeñar.

Desde entonces el hombre, se dio cuenta de que para adquirir el alimento tenía que requerir tanto de un esfuerzo físico como mental.

El trabajo es en primer lugar un proceso entre el hombre y la naturaleza, un proceso en el que el hombre media, regula y controla su mecanismo con la naturaleza, enfrentándose a la materia como un poder natural. El individuo pone en movimiento las fuerzas naturales que pertenecen a su corporeidad: brazos y piernas, cabeza y manos a fin de apoderarse de los materiales de la naturaleza bajo una forma útil para su propia vida. (Neff, 1981).

DEFINICIONES DE TRABAJO

“El trabajo es un fenómeno social que debe interpretarse en el contexto de las instituciones y estructuras sociales. Pero es ejecutado por seres humanos individuales, no por sociedades. En la mayor parte de las sociedades, la mayoría de las personas deben adecuarse de alguna manera a la exigencia de trabajar, pero la forma en que lo hace cada persona es un problema de la Psicología Individual. Un estudio completo del trabajo humano debe basarse en la comprensión de que las condiciones que influyen sobre el no son solamente sociales e históricas sino también individuales y personales” (Neff, 1972, pag. 3).

Es por lo antes mencionado que se debe tener nociones claras del significado del trabajo para que con esto se ubique mejor el tema, y se consideren las diferentes perspectivas del término.

Desafortunadamente se sabe muy poco acerca del origen del concepto, sin embargo, algo puede entresacarse de los códigos y documentos bibliográficos los cuales tienen escritos acerca del significado.

Por definición, el trabajo es una característica central de la sociedad industrial moderna. Ocupa gran parte del tiempo disponible la mayoría de las personas ya que gran parte de sus vidas y las recompensas económicas derivadas de el determinan el estándar de vida de un individuo y, en un grado considerable, su condición social.

Como lo señalo Seeman (1974), sobre la conformidad del trabajo, la experiencia de la vida diaria demuestra que el trabajo que se realiza es de primordial importancia, se lleva la mayor parte de las horas de vigilia, induciéndolo a círculos sociales en particular, genera problemas o triunfos diarios, y define los intereses políticos e identidades personales (Davis y Shackleton, 1975).

Otras definiciones consideran al trabajo como toda actividad corporal o intelectual que conduce a un resultado que se había propuesto el sujeto. En sentido estricto y desde el punto de vista de la economía: *“Trabajo, es una actividad en la cuál su propósito es adquirir o ganar medios para la subsistencia, y para la satisfacción de necesidades o deseos (Velázquez, 1984).*

Marx (1875) lo define como: *“ proceso en el que el hombre realiza, regula y controla mediante su propia acción su intercambio de materias con la naturaleza. El trabajo orientado a un fin influye sobre los objetivos de la naturaleza y los transforma. Los aspectos mas simples del trabajo son: la actividad encaminada a un fin, influye sobre los objetivos de trabajo, o los objetivos hacia los que se dirige la actividad humana y los medios de trabajo, es decir, principalmente lo instrumentos con la ayuda de los cuales se realiza el trabajo” (Velázquez, 1984, pag. 2).*

Para **Gregorio Fingerman** el trabajo: “ *es toda actividad humana física y mental encaminada a la persecución de un fin material o espiritual, siguiendo un plan preestablecido y empleando en forma ordenada los medios conducentes a su logro*” (**Velázquez, 1984, pag. 6 y 7**).

“El trabajo desarrolla varias funciones para el individuo, contribuyendo en particular al amor propio de dos formas principales; primero, mediante el trabajo, el individuo puede adquirir dominio sobre sí mismo y sobre el ambiente; segundo, puede dedicarse a las actividades que producen bienes y servicios dedicándose a bien que son valuados, el individuo puede revisar la evaluación que hace de sí mismo contra la evaluación que otros hacen de él, obteniendo así el sentido de su valor personal”.

Sin embargo, como la ha escrito **Fromm (1971)** “*puesto que el hombre moderno tiene experiencias de sí mismo tanto como el vendedor con el artículo que se va a vender en el mercado, su amor propio depende de condiciones que están fuera su control. Si tiene éxito es valioso; de lo contrario no vale nada*” (**Davis Y Shackleton, 1975, pag. 2**).

En consecuencia, es obvio que el trabajo puede presentar el significado no solo en términos de su función en la sociedad como en adquirir cambios dentro de esta para un progreso industrial, sino también en términos de su importancia para el desarrollo del trabajador de una forma individual.

Finalmente, conjugando las definiciones ya mencionadas, se puede resumir que el TRABAJO es toda actividad física o mental encaminada al logro de un resultado donde el individuo adquiere dominio sobre sí mismo y sobre el medio ambiente, con el propósito de adquirir medios para subsistir o bien para la satisfacción de sus necesidades.

Velázquez (1984) dice que “*debido a que tanto la historia del hombre como la del trabajo es tan compleja y extensa se puede dividir en:*

A) Autosuficiencia Económica

En esta etapa, se trabajaba aisladamente sin la ayuda de personas extrañas. Las pequeñas unidades familiares hacían sus propios vestidos, viviendas y conseguían sus alimentos. Por lo mismo eran autosuficientes y no dependían de personas ajenas a la familia.

B) Comunismo primitivo.

Aquí, ya los hombres se reúnen en grupos para cazar y cultivar la tierra que pasa a ser propiedad común, es decir, pertenece a todos, y los frutos de la caza y el cultivo se distribuyen en partes iguales entre los miembros de la tribu.

C) Mercados locales

En esta etapa, desaparece el trabajo en grupo y es sustituido por el individuo. La gente entonces, cambia sus mercancías por las que no tenía, y es así como surge el trueque o intercambio comercial. De ésta forma nace el trabajo individual de diversos tipos, la especialización. el aumento del trueque y la aparición de la moneda, lo cuál estimuló la formación de mercados locales donde se podían encontrar diferentes mercancías.

D) Capitalismo primitivo.

En la medida en que se perfeccionaron los instrumentos de trabajo, los procedimientos de tratamiento de la materia prima y la especialización de los oficios, se formaron nuevas industrias artesanales: de armas, clavos y cuchillos, la cerrajería y zapatería, entre otros. Al ampliarse el mercado se presentó la posibilidad de que el hombre produjera no sólo para vivir, sino para beneficiarse con estos productos.

Los hombres que tuvieron éxito en su trabajo iniciaron el intercambio de productos y servicios que tenían como excedentes de su trabajo y surgió entonces, una clase de propietarios y otra de trabajadores, estos últimos al servicio de los primeros. Así los dueños de fábricas, talleres y comercios empezaron de este modo a contratar gente, creándose las primeras industrias y los primeros trabajadores asalariados.

E) Revolución Industrial.

Posteriormente llegó el momento en que la demanda de productos y servicios era tal, que no bastó lo que se fabricaba a mano, sino que se necesitaba producir más rápido, logrando esto con el uso de las máquinas de vapor: artefactos que antes funcionaban a mano, ahora lo hacían con el vapor; esto trajo consigo la producción masiva de mercancías y a consecuencia de esto, los campesinos empezaron a emigrar hacia las ciudades en busca de mejores niveles de vida siendo contratados por todo tipo de industrias que los agruparon en grandes cantidades dentro de sus locales.

La abundancia de mano de obra (trabajadores) y la falta de protección legal provocó que los obreros laboraran en condiciones infrahumanas, jornadas de trabajo casi 24 horas al día, salarios muy bajos, sobre todo para las mujeres y los niños, en tareas tan simplificadas que resultaban monótonas y aburridas.

A raíz de esta situación nacieron los sindicatos, constituidos por la unión de trabajadores que servían en diversos tipos de empresas.

Desde un principio, los sindicatos se plantearon con el propósito de luchar por los derechos y mejorar las condiciones de vida del trabajador y su familia. Fue así que, gradualmente, los trabajadores adquirieron una serie de beneficios como: el derecho de huelga, jornadas de ocho horas diarias, protección a los menores y a las mujeres, entre otros.

En resumen la historia del derecho del trabajo es uno de los episodios más dramáticos de la lucha de clases ya que es en donde se defendieron aspectos humanos y laborales del hombre; por medio de manifestaciones públicas y peticiones a la autoridad, utilizando en ocasiones otras fuerzas que eran consideradas como ilícitas, tales como: la asociación sindical y la huelga.

Los factores que **determinaron** el nacimiento y la evolución del Derecho del Trabajo surgieron a partir de la Revolución Industrial. El primero de ellos fué producto de los grandes aglomeramientos de obreros, oficiales y aprendices en torno a las fábricas. El segundo factor consecuencia del anterior, es la aparición y crecimiento del movimiento obrero (sin duda alguna el factor fundamental). El tercer factor fué en oposición a la crueldad y deshumanización de la sociedad burguesa al que podría llamarse “La rebelión del pensamiento”.

Los primeros 50 años del siglo XIX integran lo que se ha llamado la edad heroica del movimiento obrero y del Derecho del Trabajo, una denominación que corresponde a la lucha sindical, ésta tuvo a Inglaterra como primer escenario en donde se conquistaron las libertades colectivas.

Después de la 1era. Guerra Mundial surgieron dos sucesos de gran importancia para la evolución del Derecho del Trabajo; *“la creación de la Organización Internacional del Trabajo “OIT” (1919), cuya finalidad es ocuparse del bienestar de la clase trabajadora y hasta la fecha a servido para impulsar las legislaciones nacionales de los pueblos menos desarrollados y, la proclamación de la Constitución Alemana de Weimar (1919), que fué la primera de Europa que dedicó un capítulo a los derechos del trabajo”*, México desde 1917 se anticipó en su Constitución tomando en cuenta el aspecto laboral.

F) El trabajo en la época moderna.

Son muchos los cambios ocurridos en la vida del hombre en el transcurso del último siglo y medio. Durante años, las circunstancias materiales del hombre (la manera en que se producían alimentos, vestidos y techo) permanecieron relativamente inalterables. Sin embargo, a partir del surgimiento de la máquina de vapor, la locomotora, el telégrafo, el automóvil, la aviación, etc. la forma de vida se ha modificado radicalmente. Pero quizá ninguna otra faceta ha registrado un cambio tan significativo como la forma en que el hombre se gana la vida y el valor que le atribuye al trabajo.

A continuación se presentan las condiciones que prevalecen en el trabajo moderno:

“El trabajo actual se ha especializado tanto, que cada empleado realiza una pequeña parte de la labor. Esto ha producido grandes inconvenientes como los sentimientos de hastío, monotonía y desinterés por el mismo. La gente no ve el producto de su esfuerzo desde el principio hasta el fin, por lo que no llega a sentir orgullo y satisfacción por su obra” (Velázquez, 1984; pag. 11).

En la época moderna han surgido también diversas organizaciones que constituyen colectividades de trabajo las cuales se caracterizan por una red de individuos que ejercen responsablemente sus actividades definidas y delimitadas; encaminados a un fin hacia el cual tienden todos sus miembros e implica una estructura susceptible de evolución (Velázquez, 1984).

Además, en la actualidad el trabajo es realizado con una tecnología avanzada, que hace que el hombre requiera, en menor cantidad, su fuerza física dándole con esto una gran ventaja para el desarrollo de sus actividades.

HISTORIA DEL TRABAJO EN MÉXICO

ÉPOCA PRECOLONIAL

En realidad la escasa información que se tiene deriva de suposiciones más que de datos ciertos. Las diferentes artes y oficios a que se dedicaban los antiguos mexicanos eran: *“Oficial de pluma (el que hacía bordados o mosaicos y trabajos con plumas de aves), Platero, Herrero, Lapidario, Albañil, Pintor, Cantores, Hechiceros, Sastres, Tejedores, Alfareros, Fabricantes de calzado etc.” (De la Cueva, M. 1980).* Los obreros y artesanos en general empezaban como aprendices y solamente quedaban autorizados para ejercer un oficio o arte después de aprobar el examen correspondiente formando gremios.

Un dato más preciso es la carta que dirige Hernán Cortés a Carlos V, respecto a lo que observa en Tenochtitlán:

“Hay en todos los mercados y lugares públicos de dicha ciudad, todos los días, muchas personas trabajadoras y maestros de todos los oficios esperando quien los alquile para sus jornales” (De la Cueva, M., 1980)

Otro dato que se desconoce de esta época es el referente a las horas de trabajo, salarios y relaciones entre obreros-patronos.

ÉPOCA COLONIAL

Se hace referencia al “México Colonial”, cuando se menciona el periodo comprendido entre la Conquista y la Independencia.

En esta época fueron creadas por España las Leyes de las Indias, las cuales sirvieron para proteger al indio de América (de México y Perú) y para impedir la explotación que llevaban a cabo los encomenderos. A pesar de la grandeza que tuvieron estas leyes, sólo se logro reconocer a los indios en su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política, no eran iguales a los españoles.

Un siglo de vida en la historia de México (Siglo XIX)

En el siglo XIX no se reconoció el Derecho del Trabajo sino que en la primera mitad de éste siglo continuó aplicándose el Derecho Español a pesar del gran pensamiento social de Morelos que expresaba igualdad entre el indigente y el rico, de tal modo que se aumentara el jornal del pobre y se mejoraran sus costumbres y condiciones de vida.

Posteriormente el archiduque Maximiliano, convencido de que el progreso de las naciones no puede fincarse en la explotación del hombre, expidió una legislación social en defensa de campesinos y trabajadores. En 1865 escribió el estatuto provisional del Imperio y en el capítulo de “las garantías individuales” prohibió los trabajos gratuitos y forzados y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores.

Iniciando el siglo XX (1906), mientras transcurrían los últimos años del porfiriismo, sucedieron dos grandes hechos: en junio, los obreros mineros de Cananea y en Noviembre los trabajadores de la industria textil en Río Blanco declararon una huelga para obtener mejores salarios por la insuficiencia de éstos para satisfacer las necesidades primarias de la vida, además de que su libertad como hombres ya no era respetada por lo que acudieron con el presidente de la República (General Porfirio Díaz), pero lo único que lograron fué la prohibición del trabajo de los menores de 7 años.

También Ricardo Flores Magón se interesó por los problemas laborales. Él publicó un manifiesto que contiene un documento en favor del Derecho del Trabajo, en él expone la prohibición del mismo en los menores de 14 años.

LA REVOLUCIÓN MEXICANA

Posteriormente surge el programa del Partido Liberal, el cuál constituye un documento de gran importancia dentro del proceso pre-revolucionario; éste contiene la estructura básica del artículo 123 Constitucional, con algunas notables acepciones como son: El derecho para constituir sindicatos, el derecho de huelga, la protección a los menores y a las mujeres trabajadoras.

El objetivo del Artículo 123 Constitucional, es mejorar la situación de los trabajadores y sus beneficios se extienden a todas las actividades laborales, (hasta la fecha ha sido reformado y adicionado varias veces).

En la revolución ocurrió el proceso social mas importante en la Historia de México. En 1913 se hizo una petición para que se reglamentara por ley la jornada de 8 horas y se dictara otra sobre indemnizaciones por pago en accidentes de trabajo. La promulgación de leyes y derechos que dieron forma a las inquietudes de la clase trabajadora, se inicia paralelamente al triunfo del movimiento constitucionalista que encabezaba Venustiano Carranza. Su ideología estaba en favor de las reformas de la clase trabajadora, inclusive en un discurso pronunciando en Hermosillo, Sonora (1913) llegó a decir:

“Terminada la lucha armada del Plan de Guadalupe, tendrá que principiar la lucha de clases, oponiéndose quien se oponga y las nuevas ideas sociales tendrán que imponerse” (De la Cueva, M.. 1980).

En 1914, algunos Estados (Tabasco, Aguascalientes y San Luis Potosí), tomaron medidas con respecto a las condiciones laborales de los trabajadores. Se estableció la abolición de la esclavitud, el descanso semanal, la jornada de 8 y 9 horas máxima y se instituyó el salario mínimo como muestra de una nueva etapa en la vida de México.

IMPORTANCIA DEL TRABAJO.

En todas las sociedades humanas por muy diversa y distintas que estas sean, se han organizado en torno a una actividad principal, siendo esta el trabajo.

El trabajo, como se mencionó anteriormente, en primer término es un proceso, una actividad entre el hombre y la naturaleza. En este proceso el hombre pone en acción sus fuerzas corporales y psíquicas, así también como su capacidad de organización para ejecutar diferencialmente las distintas maneras de enfrentarse a la naturaleza. En dicho proceso la transformación no sólo existe en un sentido, hacia la naturaleza: sino que también el hombre a través de esta actividad se va transformando al poner en juego sus potencialidades y capacidades.

En segundo lugar, mencionaremos que el objetivo primordial de esta actividad es la producción de bienes o servicios que satisfagan los requerimientos de las distintas demandas humanas, cualquiera que sean estas, de tal forma que las necesidades humanas adquieran un contenido concreto según las condiciones y la manera como estas se satisfacen. La dialéctica de la necesidad-satisfacción corresponde a momentos históricos precisos en los que las condiciones sociales de existencia crean demandas específicas y formas de satisfacerlas afines, es decir, que las necesidades se han ido modificando con base a los distintos estadios del desarrollo social.

Lo anterior es de suma importancia en la medida que permite entender la relación existente entre las distintas formaciones sociales y los aspectos motivacionales y significativos desde el punto de vista psicológico que se presenta a los individuos en particular.

Si el trabajo ha estructurado a las sociedades humanas, no se podría pensar por menos que estructurara la vida de la comunidad y en particular la de los individuos. De tal forma que en la actualidad la importancia del trabajo se manifiesta en todas las esferas de la actividad humana y no sólo en aquellas con las que esta directamente vinculado sino que también se extiende a ámbitos extralaborales rigiendo el ritmo de la vida del obrero y el empleado.

Para Asa Laurell: “El poder organizativo y coercitivo del trabajo, en efecto se establece a partir del momento en que ningún obrero puede planear un proyecto de vida sin tomar como punto de partida el tiempo y la energía que tiene que dedicar al trabajo.”

De esta manera tenemos que el centro de equilibrio de la vida del individuo es su trabajo; así se organizaba el barrio obrero que era construido a su alrededor (un ejemplo de esto lo constituyó en México la fábrica de papel “Loreto y Peña Pobre”), lo que demuestra como los espacios sociales se organizan en función de las necesidades del centro de trabajo. Las actividades como la compra de la despensa, la educación de los hijos y en general las relaciones interpersonales están de acuerdo con el ritmo de la actividad fabril, que era marcada a través de la gigantesca alarma que marcaba el inicio y el final de la jornada laboral.

El modo de producción a través de la dinámica social de las formaciones capitalistas, impone al trabajador las condiciones de existencia que determinan su cotidianidad, en relación a su trabajo y demás actividades, por lo que el obrero: carece por lo general del tiempo necesario para formarse una cultura, para desarrollarse intelectual y espiritualmente, ya que el trabajo como categoría social se encuentra presente en todas las esferas y momentos de sus vidas por lo tanto, aun cuando las actividades laborales llegan a su termino en el momento en que dejan el lugar de trabajo, su huella trasciende a las relaciones familiares y otros campos como la política, el arte, la ciencia, la creación y la salud.

Por lo consiguiente nos enfrentamos a que si el trabajo es considerado como la condición básica fundamental de toda la vida humana y lo es en tal grado que hasta cierto punto, debemos decir, que el trabajo ha creado al propio hombre. Es decir que si el trabajo ha creado la riqueza social dicha riqueza se fundamenta en el quehacer de los individuos organizados que a través de su actividad particular van constituyendo los distintos elemento en que se nos presenta en forma abstracta el concepto de sociedad.

La actividad práctica con el mundo circundante se teje a través del conjunto de conductas que permite al sujeto constituirse, no solamente a sí mismo si no también frente a los demás, de tal forma que el proceso de socialización en sus diversos aspectos está determinado por el ritmo de producción.

Así Laurell menciona que en obreros con salarios reducidos aparecen condiciones de desnutrición en sus hijos, dado que el nivel salarial no permite la adquisición de alimentos necesarios y en dichas circunstancias se satisfacen primero las necesidades calóricas del mismo trabajador productivo de dicha familia para luego repartirse el restante de las calorías en los demás miembros.

Mas allá del trabajo como una categoría social, este ofrece los siguientes aspectos significativos para el individuo:

- ⇒ Contar con dinero, lo cuál le permitirá satisfacer las necesidades básicas de comida, casa y vestido, así como tener la posibilidad de poder elevar su calidad de vida y poseer tiempo para la recreación.
- ⇒ Proveerse de una actividad en la cuál pueda canalizar las energías físicas y mentales por medio del desarrollo de una tarea, permitiéndole así el establecimiento de metas realistas en función de sus capacidades.
- ⇒ Una estructura temporal que permite dividir el tiempo en segmentos. Dicha división establece ritmos espacio-temporales de trabajo y de descanso.
- ⇒ Contacto social, la mayor parte de lo trabajos, si no es que todos, requieren de una interacción social, que acarrea una amplia gama de experiencias entre las cuales se podría mencionar la filiación a grupos ya sean estos formales o informales, a partir de los cuales se organizan actividades que matizan los procesos de socialización y de formación de actitudes hacia objetos sociales específicos.
- ⇒ La identificación con instituciones sociales y a las normas que de ellas se derivan.
- ⇒ El poseer un estatus que ubica al sujeto en un nivel social específico.

Estos son los seis elementos básicos que todo trabajo proporciona para aquellos que lo ejercitan según Warr (1982).

Marie Jahoda (1979) señala también la existencia de aspectos básicos que son proporcionados por la actividad laboral dentro de los cuales podemos mencionar que el trabajo:

1. Prevé de experiencias y contactos con gente fuera del núcleo familiar. La experiencia con personas fuera del núcleo familiar nos vincula con la realidad social que permite enriquecer el conocimiento de aspectos similares entre individuos, contribuyendo a la formación de normas y reglas implícitas que dan acceso a un marco mas amplio de experiencias que posibilitan una concepción mas extensa de la realidad. este aspecto es coincidente con lo investigado por Wilensky (1981), al referirse que el trabajo permite entablar contactos significativos en un contexto social mas amplio que el familiar lo que posibilita la identificación personal con grupos diferentes.

2. Un segundo aspecto mencionado por Jahoda es el relacionado con la capacidad que tiene el trabajo de organizar y estructurar la vida de quien lo desarrolla. La imposición estructural del tiempo por el trabajo social nos ata al aquí y ahora, y nos provee de la inestabilidad del pasado o de los sueños del futuro.
3. Un tercer punto nos reporta que el empleo está ligado a metas y propósitos personales, los cuales son trascendentales para el propio individuo, yendo mas allá de la remuneración económica, dándole una significación psicosocial a su vida.
4. El empleo define aspectos de estatus personal y de identidad.
5. Finalmente, el trabajo obliga a desempeñar una actividad cuyas consecuencias son visibles para el ejercicio diario de la competencia y el desarrollo de habilidades.

Estos aspectos involucrados con el desarrollo en las sociedad industrializadas actuales y sus necesidades nos permiten entender la motivación en relación al trabajo mas allá del factor salario, y poder comprender como el trabajo se ubica como una necesidad psicológica, inclusive aun y a pesar de que la condiciones en las que se efectúa sean malas.

José Gómez Robleda (1972) señala la importancia del trabajo como fuente de perturbación cuando no satisface suficientemente cuando menos las siete necesidades elementales de la vida que son:

- * La alimentación
- * La sexualidad y la reproducción.
- * La habitación.
- * El vestido
- * La conservación de la salud.
- * La educación
- * La diversión.

La satisfacción de estas necesidades es el mínimo que el hombre debe de lograr por medio del trabajo para existir como hombre.

Así, la dimensión del trabajo, como hemos visto, adquiere una relevancia para el sujeto que deviene como tal a través de las acciones que realiza durante su jornada laboral, ya que en este ejercicio se recorta su particularidad sin que por esto se rompa el vínculo con la comunidad, permitiendo al sujeto definirse a través de su trabajo y experimentar las consecuencias de su propia conducta.

El trabajo impacta diversos aspectos de la vida del sujeto y particularmente los que se relacionan con el ocio y la recreación.

Kaplan (1976) señala que la concepción del tiempo libre en las últimas décadas se ha ido ligando de una manera más intensa a elementos de carácter económico que lo hacen aparecer como un símbolo de riqueza, de esta forma el ocio se ha convertido en un instrumento de estimación de estatus.

El trabajo y el ocio han sido relacionados de muy diversas formas, en primer instancia han sido definidos como opuestos, práctica muy generalizada y simplista que tiende a la distorsión y confusión que no permite la clara comprensión entre estos elementos. Segundo, el ocio en las sociedades modernas e industrializadas es el resultado directo de la organización del trabajo y del aprovechamiento tecnológico de nuevos procesos. Tercero, el ocio posibilita el descanso necesario para romper la energía indispensable para la actividad del trabajo.

Si bien, el trabajo es la principal actividad del individuo, en la que se ponen en juego múltiples actividades del desarrollo, socialización, identificación y satisfacción, como es posible que la gente siempre reclamen un empleo y sin embargo, cuando lo tienen reniegan de él. (Jahoda, 1979).

Lo anterior nos hace reflexionar sobre lo ambivalente del trabajo: es decir, sobre esos aspectos que convergen simultáneamente en la situación laboral y que hacen referencia a los aspectos manifiestos y latentes del trabajo. Los aspectos manifiestos se refieren al pago y a las condiciones en las que se desarrolla el mismo, quizá estas tengan un peso más fuerte que los sentimientos negativos. Las condiciones en las que se desarrolla el trabajo han sido ampliamente discutidas por distintos autores de diversas ramas de la teoría social, resaltando el concepto de alienación como el punto clave para entender las condiciones psicológicas del trabajador en la actualidad, aunque bien, Jahoda (1979) subraya que: *"la alienación es una respuesta a la organización del trabajo no del trabajo per se, no siempre del empleo per se"* (Marie Jahoda, 1979).

Lo anterior nos hace pensar en que las coordenadas del trabajo en las sociedades capitalistas son las que acarrearán el extrañamiento entre el sujeto de la producción y el objeto producido creando con esto la condición de alienación, como respuesta al ritmo impuesto por la extracción de la plusvalía para el incremento del capital.

Tenemos por lo tanto, un plano en que aparecen un conjunto de puntos simétricamente opuestos. En un lado encontramos los aspectos estructurantes, motivacionales y significativos del trabajo. En el lado opuesto, aparece la organización social del trabajo con todo el elemento técnico que estructura a las empresas contemporáneas. Con su minuciosa departamentalización y especialización de funciones.

Creando así una situación de alienación y a la vez de necesidad. Hablando en otros términos, hay un juego bipolar entre la satisfacción e insatisfacción que genera las actividades laborales.

Durante los años 20's y 30's de este siglo, la organización estuvo fuertemente influenciada por el taylorismo y los principios del "**Administración Científica**" que enfatizaba el aspecto utilitario del sujeto a través, básicamente, del estudio de los tiempos y movimientos. Puntualizando de manera sobresaliente los factores físicos y operativos del trabajo, tales como: los incentivos monetarios, la segmentación de la jornada de trabajo, la búsqueda de la reducción de la fatiga y una estrecha supervisión, que dejaba con esto una pobre autonomía y responsabilidad al trabajador (**M. Karnhavsén, 1972**).

Esta concepción que ha prevalecido hasta nuestros días acentúa básicamente la satisfacción en el trabajo como un aspecto meramente físico que, a decir de Jahoda, sería exclusivamente lo referente a los caracteres manifiestos. Pero sobre esas condiciones fácilmente observables y registrables, existe una red de significaciones psicológicas que nos permiten entender el sentido y la acción más allá de las coordenadas espacio temporales de un aquí y un ahora.

La satisfacción o insatisfacción en el trabajo se proyecta en actitudes y conductas que no se encuentran ligadas directamente con él.

Por ejemplo, en una investigación coordinada por Lecke, Porter, Sters y Vroom (citada en **Allardt, 1981**), se menciona que los trabajadores satisfechos producen más que los que no lo están, además también las bajas tasas de ausentismo y pocos cambios de empleo lo relacionaron con la satisfacción en el trabajo. Cabe mencionar que la insatisfacción en el trabajo es causa de varios tipos de gastos que no son fácilmente detectados por medios directos, sino que en términos generales se vinculan con la total eficiencia de la organización.

Tradicionalmente, el problema de la satisfacción e insatisfacción en el trabajo nunca había sido objeto de estudio o cuando menos de reflexión, ya que la organización del trabajo estaba dirigida a la productividad, efectividad y eficiencia, considerando al trabajador como un elemento medio en la persecución de los objetivos empresariales y haciendo poco caso a sus propias demandas.

"Las sociedades modernas consideran al trabajo como la principal obligación de la gran mayoría, pero en dichas sociedades gran parte de la población no obtiene una considerable ganancia de él. Grandes masas de trabajadores se encuentran en descontento con su trabajo y existe una marcada alienación producida por el trabajo." (**Wilensky 1981**).

ELEMENTOS ESENCIALES EN EL TRABAJO

- 1) **Actividad humana.**- El trabajo, en el sentido propio, solo puede ser resultado de la acción del hombre. Las máquinas y los animales no trabajan; sólo en un sentido figurado les aplicamos lo que de suyo corresponde solo al ser humano.

- 2) **Actividad Mixta.-** De lo anterior resulta que todo trabajo no es una actividad, ni puramente espiritual (porque tiene que materializarse de algún modo, para producir efectos), ni meramente material; no son las manos del hombre las que trabajan, dice Leonel Franca, es siempre el hombre el que trabaja con sus manos.
- 3) **Actividad con un fin.-** En todo trabajo, lo que más resulta es el fin que se persigue; jamás puede darse el caso de que alguien trabaje sin ningún motivo, para nada.
- 4) **Actividad Creativa.-** En el trabajo en forma necesaria algo se transforma, algo mejora de utilidad, o aumenta de valor (aunque este aumento pueda no ser económico).
- 5) **Actividad con carácter necesario.-** En un sentido individual (el más importante), esto significa que el trabajo para serlo realmente, tiene que ser de alguna manera impuesto. En un sentido social el trabajo es también necesario, ya que sin él no puede existir progreso.
- 6) **Actividad Limitante.-** El trabajo implica concentrar nuestras fuerzas intelectuales y físicas en una determinada actividad que lo constituye.
- 7) **Actividad repercutible.-** Precisamente por exigir una concentración de nuestras fuerzas físicas y psíquicas, el trabajo repercute necesariamente en nuestra vida en general.
- 8) **Actividad Social.-** Lo anterior resulta de la característica general del hombre, de ser, como lo llamaba Aristóteles “un animal social”.
- 9) **Actividad remunerada.-** Esta característica no es esencial a todo trabajo como lo son las anteriores, sino solo al trabajo que precede del contrato o relación de trabajo (**Reyes, Ponce, 1986**).

LA MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO

Uno de los factores importantes dentro de una organización laboral es la motivación que los individuos muestren hacia el trabajo, debido a que esta motivación los conducirá a satisfacer sus necesidades físicas, psicológicas o de cualquier índole y esto les permitirá realizar sus labores con mayor interés y entusiasmo.

La primera aseveración que se establece, casi inevitablemente, es que los hombres trabajan para ganarse la vida. La gente tiene que ganar dinero para poder satisfacer sus necesidades y la manera habitual de ganarlo consiste en trabajar. (**Super, 1962**).

Lo antes mencionado ha existido siempre que el individuo pueda dar salida a sus capacidades, intereses y necesidades a través del trabajo y cuando las circunstancias laborales le permitan desempeñar un papel que esté adecuado con el concepto que tenga de sí mismo (**Super, 1962**).

“Al declarar que el trabajo satisface o frustra ciertas necesidades humanas, ingresamos en el terreno de la motivación. El hombre se las ingenia para inventar necesidades que su conducta ulterior está destinada a gratificar. La motivación para el trabajo es un asunto muy complejo, que todavía no se comprende bien. Al mismo tiempo, se acepta generalmente que la motivación para el trabajo es uno de los determinantes de la conducta laboral “ (Neff, 1972; pag. 184).

La motivación está constituida por todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo. Es por esto muy común escuchar en las organizaciones la sentencia: “Hay que motivar a nuestro personal para que trabaje más”, desafortunadamente esto ha llevado sólo al incremento de la producción, dejando de lado los sentimientos que el individuo mezcla dentro de su ámbito laboral, se maneja frecuentemente a este mandato con un cariz manipulatorio como si fueran marionetas a quienes hay que “motivar”.

Generalmente se emplea en el término como sinónimo de inducción o excitación. Para hacer las cosas más difíciles se destaca la “motivación hacia el trabajo”; pero en esta frase se habla de dirección, como si el trabajo fuera el factor hacia el cual tendiese la conducta y como si la labor fuese capaz de incitar, mantener y dirigir la conducta del trabajador, esto lleva a suponer que al individuo que ocupa un puesto, no se le ve como un ser humano sino como un objeto o máquina que se debe dedicar únicamente a cubrir sus funciones de una manera eficaz y eficiente sin esperar nada salvo su sueldo, limitándolo al esfuerzo y a la motivación que debe tener para sentirse satisfecho tanto con su trabajo como consigo mismo (Arias, 1989).

“Las personas estarán motivadas para rendir en una tarea o en un puesto de trabajo de manera coherente con la autoimagen con que enfocan esa tarea o ese puesto de trabajo. Esto es, las personas se sentirán motivadas para rendir eficazmente en la medida que su autoconcepto le exija ese rendimiento y así sea coherente con sus conocimientos”. (Korman, 1978).

Por otro lado, todavía varios autores hablan de que un trabajador “contento” produce más y mejor. Es muy común caer en el error de que un elemento motivado produce más. Muchos administradores o dueños de empresas, fábricas o instituciones se interesan solo por motivar a sus trabajadores a fin de lograr mayores niveles de producción. Sin embargo, la motivación es uno de los muchos elementos que deben de ser tomados en cuenta para poder incrementar los resultados del proceso productivo.

“El esfuerzo se finca en la motivación individual, pero es matizado por la sociedad y la organización; está en relación y puede conducir a premios o castigos que afectarán los esfuerzos futuros a través de la motivación” (Arias, 1989; pág. 69).

Dentro del ámbito de la Psicología Industrial la motivación juega un papel importante en el trabajo ya que como se sabe, los psicólogos la manejan basándose en varias teorías motivacionales como son:

Teoría de la jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow.

El Dr. Abraham Maslow (1954) postuló que el hombre posee una escala de necesidades que son:

- 1) **Necesidades fisiológicas.**- Estas son las necesidades básicas del mantenimiento de la vida humana: alimento, agua, vestido, habitación y sueño.
- 2) **Necesidades de seguridad.**- Están representadas por la seguridad en el futuro en relación al aprovisionamiento de satisfactores.
- 3) **Necesidades de afiliación o aceptación.**- Dado que las personas son seres sociales necesitan aceptarse y ser aceptados por otros.
- 4) **Necesidades de estima.**- Las persona tienden a desear estimarse a sí mismo y que otras personas los estimen. Esta clase de necesidades produce satisfacciones como poder, prestigio, posición y confianza en sí mismo.
- 5) **Necesidades de autorrealización.**- Es el deseo de convertirse en lo que cada quien es capaz de llegar a ser, de maximizar el propio potencial y lograr las metas planteadas.

Teoría de las necesidades de Alderfer.

Esta es una variable de la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow respecto a la motivación, es la que ha sugerido Clayton P. Alderfer, a la que hace mención como la teoría ERG de necesidades. La cuál dice que existen tres necesidades humanas básicas que son:

- **Necesidades de existencia;** que incluyen todas las diversas formas de deseos materiales y fisiológicas tales como el alimento , agua, remuneración y buenas condiciones de trabajo.
- **Necesidades de relación;** que son las que implican relaciones con la gente, ya sea familiar, superiores, subordinados y amigos.
- **Necesidades de crecimiento;** son las que impulsan a una persona para tener influencias creativas o productivas sobre sí mismo o sobre el medio ambiente.

Teoría de la motivación del Mc. Clelland

Mc Clelland (1962) formuló una teoría sobre motivación, donde las personas están motivadas primordialmente por tres factores que son:

- **Necesidades de poder:** que se refiere a que las personas presentaran una considerable preocupación por ejercer influencia y control en las demás. Por lo general, estas personas buscan puestos de liderazgo, son enérgicos, extrovertidos, decididos y exigentes; les gusta transmitir conocimientos y hablar en público.
- **Necesidades de logro:** éstas tienen un intenso deseo de éxito y un temor igualmente al fracaso. Desean desafíos, se fijan metas moderadamente difíciles (no imposibles), asumen una posición realista ante el riesgo, prefieren asumir la responsabilidad personal de la organización de su trabajo, gustan de retroalimentación específica y pronta sobre lo que están haciendo; y tienden a ser incansables, les gusta trabajar en períodos prolongados, no se preocupan en forma indebida por los fracasos, si ocurren, y en general les agrada ser “directores de orquesta”.
- **Necesidades de afiliación,** a través de éstos se obtiene placer al ser amados y se tiende a evitar el dolor de ser rechazados por el grupo social. Como personas, es probable que se ocupen del mantenimiento de relaciones sociales placenteras, que gocen de un sentido de confianza y comprensión y que están dispuestos a consolar y a ayudar a otras personas que se encuentran en problema, además de que gustan de una interacción amistosa con los demás.

Teoría de los factores de Herzberg.

Herzberg, Mausner y Snyderman (1965) realizaron una investigación en la cual observaron el nivel de satisfacción de los trabajadores en su ámbito laboral estableciendo con los resultados, una teoría conocida como “teoría dual” la cual menciona que los factores intrínsecos (motivadores o pertenecientes al puesto), tales como responsabilidad, iniciativa, reconocimiento, etc.; cuando están presentes motivan favorablemente al personal, es decir causan satisfacción, pero su ausencia no ocasiona insatisfacción.

En cambio, cuando los factores extrínsecos al puesto (higiénicos referentes al contexto) como simpatía con los compañeros, limpieza, paga, etc., están ausentes se llega a la insatisfacción.

En otras palabras, la teoría dice que las carencias experimentadas por la persona en el medio laboral le causan insatisfacción, pero contar con todas las comodidades y clima emocional adecuados no le causan satisfacción (Chruden y Sherman, 1989 y Arias 1989).

Existen cinco factores que aparecen como fuentes determinadas de la satisfacción del individuo en el trabajo:

- ◇ logro,
- ◇ reconocimiento,
- ◇ el trabajo en sí mismo,
- ◇ responsabilidad, y
- ◇ ascenso.

Los tres últimos son los de mayor importancia para el cambio duradero en las actitudes.

Los cinco factores aparecen con muy poca frecuencia cuando los entrevistados describen sucesos paralelos a los sentimientos de insatisfacción en el trabajo. Cuando aparece el reconocimiento de logro, más que el reconocimiento como un medio de relaciones humanas separado de otros logros, éste último no sirve como "satisfactor". (Vroom, 1979).

Es por todo lo antes mencionado que el mejoramiento de los factores higiénicos sirve para eliminar las actitudes negativas hacia el trabajo; cuando en el contexto del trabajo se considera óptimo no se generará insatisfacción, pero tampoco se obtendrá mucho que las actitudes de trabajo positivas (motivadores) satisfacen algunas de las necesidades del individuo, orientándolo a actualizarse en su trabajo y en cada área de su vida.

Teoría "X" y "Y" de Mc Gregor.

La teoría de Douglas Mc Gregor (1969) ejerció una poderosa influencia para madurar el comportamiento organizacional, Mc Gregor establece una distinción entre las suposiciones tradicionales y autocráticas de las personas (teoría "X") y las suposiciones basadas en el aspecto conducta (teoría "Y").

La teoría "X"

Implica un método autocrático para la administración, supone que la mayoría de las personas sienten desagrado por el trabajo y tratan de evitarlo en todo lo que se puede. Se preocupan de restringirlo porque son perezosos e indolentes, tienen escasas ambiciones, por lo cual evitarán la responsabilidad a toda costa; según ésta teoría, los trabajadores son egoístas, indiferentes a las necesidades de la organización y se resisten al cambio.

La teoría "Y"

Implica un método humanista y de apoyo para dirigir a las personas, supone que las personas no son perezosas e indolentes y cualquier apariencia que den en este sentido es el resultado de sus experiencias con las organizaciones, pero si la organización proporciona un ambiente de bienestar, el personal realizará sus actividades con un mayor agrado (Hamacheck, 1988).

Existen más teorías, las cuales en su mayoría van enfocadas a la motivación que se debe proporcionar a los empleados dentro del trabajo, para obtener un beneficio tanto para la organización como para el individuo en su vida personal y en su desarrollo.

Para Wylie, (1961) el trabajo parece tener consecuencias importantes para la percepción de la propia dignidad como persona, aunque se deber ser cauto al ponderar este factor. Al igual que las necesidades materiales, el autoconcepto es una variable compleja y evasiva, difícil de medir y que confunde con otros factores.

Las personas de un mismo nivel ocupacional pueden variar mucho de acuerdo al grado en que su trabajo satisface o frustra su autoconcepto (Kornam, 1967).

El trabajo es una de las áreas fundamentales de la interacción humana y la gente varía mucho en cuanto al grado de compromiso con él. Sería un grave error creer que todos, o la mayor parte de los miembros de una ocupación de bajos estatus tienen como consecuencia un sentimiento de disminución de su dignidad personal. La mayoría de los datos que se tienen se basan en estudios estadísticos de grandes poblaciones y hay un amplio margen para la superposición de niveles. Sin embargo, cada vez hay mayor evidencia de que el trabajo es un medio por el cual la gente aprecia su valor personal. Para algunas personas, es casi el único medio disponible (Neff, 1972). Dentro de este tipo de estudios cabe mencionar que un factor estrechamente relacionado con la motivación es la satisfacción. Este tema se comentara a continuación por la relevancia que juega dentro del trabajo.

LA SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO

Uno de los motivos fundamentales por los cuales trabaja la gente es para satisfacer una serie de necesidades, como las llamadas biológicas o primarias, que una vez satisfechas aparecen otras "más elevadas" y que ambas conjuntamente, hacen que el individuo se encuentre en un estado de equilibrio.

Por consiguiente, es indispensable que el empleado se sienta satisfecho en su ámbito laboral para que pueda realizar sus actividades de manera adecuada, cubriendo así no sólo su aspecto laboral, sino el personal. Los factores extrínsecos o de higiene tales como la paga, condiciones de trabajo y la calidad de supervisión afectan a la no satisfacción, en tanto que los factores intrínsecos o motivadores, relacionados principalmente con el de este enfoque es que la naturaleza dicotómica de la satisfacción, en realidad puede ser el resultado de la técnica de la investigación empleada.

Kahn (1972) ha sugerido que la satisfacción en el trabajo está estrechamente entrelazada con la identidad personal y el amor propio, puesto que para la mayoría de los trabajadores la elección de funciones y actividades es una conexión con la satisfacción de trabajo que realiza. Así, cuando se les pregunta si están satisfechos con su situación laboral, la mayoría de los trabajadores no tienen dificultad en contestar en forma afirmativa. (Davies y Shackleton, 1982).

La mayoría de las investigaciones que están enfocadas a analizar el concepto de satisfacción, la consideran como variable dependiente.

Sin embargo Seashore (1975) considera que en virtud de la naturaleza dinámica del problema, la satisfacción en el trabajo se debe tratar como causa y no únicamente como consecuencia de la calidad de la vida del trabajo. Algunos investigadores están de acuerdo con esta serie de acontecimientos: calidad del vida del trabajo conlleva a una mayor o menor satisfacción que da como resultado un comportamiento funcional o disfuncional. La satisfacción en el trabajo puede asociarse con una actitud que se le consideraría como base de ciertos comportamientos, entonces el nivel de autonomía se convertiría en un elemento primordial de la satisfacción. Si la satisfacción en el trabajo se aprecia como actitud, es esencial tener en cuenta los elementos constitutivos de las actitudes; por tal motivo, se puede pensar que la satisfacción en el trabajo puede sufrir alteraciones con el tiempo, en virtud de los factores personales o de influencias que provienen del medio.

La satisfacción en el trabajo sería, por lo tanto, una función de la personalidad del individuo, de sus características sociodemográficas y de la situación en la que se encuentra. Sería consecuencia además, de la comparación de lo que el individuo puede prever y la realidad en que se encuentra (Turcotte, 1986).

Dentro de esta satisfacción es conveniente que se tome en cuenta el ámbito laboral y familiar, para que conjuntamente con la motivación tenga un efecto representativo en la vida del individuo.

Sin embargo, es importante mencionar que la mayoría de los empleados y algunas organizaciones se inclinan en incrementar tanto la satisfacción como la motivación, con incentivos (incremento en el salario) pero en ocasiones, no siempre éste tiene consecuencias favorables porque puede repercutir si la organización no tiene permitido dar este incremento salarial por cuestiones de la política que se maneje, o cuando el incremento no corresponde a las necesidades reales.

Desafortunadamente, algunas organizaciones enfocan únicamente sus técnicas para satisfacer o motivar a cuestiones mecanicistas o monetarias; es decir, dejan de lado aquellas como el trato y la atención personal. Por esto, la satisfacción y la motivación constituyen un tema de gran complejidad ya que incluye la mezcla de sentimientos, pensamientos y experiencias pasadas de cada ser humano, tanto las pertenecientes al interior de la empresa como las organizadas en el ámbito exterior de la misma (Werther y Davis, 1987).

Pero a pesar de lo antes señalado, se puede decir que el trabajador representa un papel determinante en la satisfacción y motivación laboral, puesto que depende de la disposición que este presente para que estos dos aspectos confluyan entre sí y puedan ejercer en el individuo un cambio que lo beneficie, no solo en su economía, sino también en el desarrollo de su emotividad.

Para concluir este capítulo es necesario mencionar que las diferencias entre las definiciones de lo que es el trabajo se deben en gran medida a los autores que investigaron sobre este tema, también a la época en que se vivía y por ende al tipo de orientación que intentaba dársele.

En general el trabajo se consideraba como una actividad preponderantemente humano, es decir, el trabajo que es seguido de una compensación (económica o de bienes) es parte fundamental de todo ser humano puesto que nadie puede planear el desarrollo de su vida si no es en función del tiempo que le va a dedicar al trabajo.

Lo anterior remarca la influencia del factor trabajo sobre la vida de un individuo ya que el trabajo le permite satisfacer, primero, sus necesidades básicas (casa, comida y vestido) y posteriormente otro tipo de necesidades como el de reconocimiento personal, un estatus definido y una personalidad mas estable, porque el trabajo segmenta la vida, controla los tiempo del dormir y la vigilia, otorga beneficios económicos y materiales a la persona.

El trabajo influye en la personalidad del individuo de tal manera que se crea una relación afectiva de la persona hacia el trabajo. Muchas de la personas que tienen un trabajo estable muestran también una personalidad mas equilibrada.

CAPITULO III.- DESEMPLEO

Anteriormente se describió la importancia que tiene el trabajo como elemento central y constituyente de la vida de todo individuo y en general de la sociedad. De ahí surge la tesis que da base a esta investigación. Se esperaría que la privación o ausencia del mismo, desencadenase trastornos individuales o problemas de carácter social.

Asa Laurell (1978) nos dice que la epidemiología materialista surge como una reconceptualización del trabajo convertido en la categoría analítica central para la comprensión de la salud y enfermedad, en tanto situación individual y colectiva articulada a la estructura social. Dando el lugar central que el trabajo ocupa en cualquier sociedad, parece innegable que tiene que ser un concepto clave en cualquier intento estructurado de explicar los orígenes sociales de la enfermedad.

Las impresiones de la clase social aparecen en distintas esferas, los desórdenes en la salud son frecuentes en las clases sociales de escasos recursos económicos, debido al impacto de variables medio ambientales estresantes, bajo salario, inestabilidad laboral, asentamientos urbanos irregulares.

Dohrenwend (1981) nos dice que los factores socioambientales relacionados con asentamientos urbanos irregulares y clase social baja son importantes en la etiología de los desórdenes psiquiátricos, ya que se manifiestan a través de eventos particulares y significativos en la vida de los individuos, tales como el matrimonio, el nacimiento del primer hijo, enfermedades físicas y pérdida del trabajo, es decir, que los eventos que ocurren en el transcurso de la vida se convierten en factores de desencadenamiento de desórdenes psiquiátricos con mayor probabilidad cuando las condiciones de fondo en las que se desenvuelve el sujeto, son las anteriormente mencionadas. El desempleo, como tema central de esta investigación, tiene gran relevancia y es por ello que se deben de determinar las causas y consecuencias de éste en la vida del individuo.

El interés por el desempleo tiene distintas motivaciones, entre las cuales pueden distinguirse tres grandes grupos:

El primero se asocia a la preocupación por el desperdicio de fuerza de trabajo potencial que podría servir, según el modelo societal del que se participe para la transformación de los países latinoamericanos en potencias industriales o para la optimización de las ganancias de las empresas, al margen del destino de la nación.

El segundo deriva del temor generado entre los adultos por la creciente masa de jóvenes que no producen, pero consumen, a quienes se ve como un riesgo para el orden público y el bienestar material.

El tercero se nutre de la empatía con la población que en realidad al estar desempleados están en inferioridad de condiciones para el acceso a los bienes y servicios que requieren para satisfacer sus necesidades (desactivados), desconectados de prácticas sociales decrépitas, aptas para el desarrollo de un profundo sentimiento de bienestar personal y para la contribución al bienestar de las sociedades de los países en las que crecen.

Desde la motivación señalada, el término ocupación se entiende casi como sinónimo de trabajo en un sentido muy amplio, es decir, de esfuerzo del hombre aplicado a la producción y administración de los bienes materiales y espirituales para satisfacer sus múltiples necesidades y no, en sentido estricto, como un trabajo remunerado.

Sin embargo, y pese a la amplia definición conceptual elegida, sería un signo de ceguera social, no percibir que la mayor parte de las veces las mejores condiciones para la participación en esa producción y administración en varios países pasan por posibilidades de desempeño de un empleo remunerado. El desempleo es entonces una forma aguda de falta de trabajo o de ocupación, que exige por lo tanto un insoslayable tratamiento exhaustivo, aunque no único y excluyente.

Aun a riesgo de redundar, presentando definiciones mil veces escritas, recordemos para saber de que se habla; que en general se entiende que un desempleado es alguien que integra uno de los tres grupos siguientes:

1. Trabajadores que están en condiciones de tener un empleo y cuyo contrato está terminado o suspendido y que buscan trabajo.
2. Personas que, estando en condiciones de trabajar durante un cierto periodo, buscan trabajo y nunca han conseguido empleo antes y,
3. Personas que estando en condiciones de trabajar y teniendo trabajo, saben que lo perderán y han tomado las precauciones para empezar a trabajar de nuevo en un empleo posterior.

Hay por lo tanto, dos aspectos centrales en la condición de desempleado:

- El buscar trabajo
- La aptitud para trabajar.

Pero hay una cantidad a veces numerosa de personas, especialmente jóvenes que no buscan trabajo en un momento dado debido al desaliento generado por búsquedas infructuosas previas, por insatisfacción ante las condiciones generales del mercado de trabajo, o porque las necesidades de funcionamiento de la familia, en el caso de las mujeres, las obliga a cumplir con funciones domésticas (**Touraine, 1988**).

Hay además otra cantidad de personas, entre las cuales se encuentran también muchos jóvenes, que tienen un “mal empleo”, un empleo que les ofrece muy pocas posibilidades de aplicar su esfuerzo a la producción y administración de bienes necesarios para su pleno bienestar. Las primeras son desocupadas, aunque no lo reconozcan. Las segundas comparten con los desocupados limitaciones importantes a su destino.

El nivel de participación de los jóvenes en el desempleo, su aumento o disminución, así como su participación en el subempleo no pueden adjudicarse a las mismas causas en los todos los países.

En términos generales solo puede decirse que las sociedades son hoy incapaces de generar trabajo suficiente para su población y, en especial, para los jóvenes que año tras año, buscan trabajar como una forma de llegar a la madurez.

CONCEPTO DE DESEMPLEO.

Es sin duda el desempleo un desajuste social, producto de la civilización industrial, de grandes dimensiones que ha llamado poderosamente la atención de estadistas, psicólogos, economistas y sociólogos.

A continuación se revisaran aspectos importantes acerca del termino desempleo y su contraparte, el empleo.

Las definiciones de la noción del desempleado, en conjunto se asemejan al adoptada por la octava conferencia internacional de estadígrafos del trabajo, realizada en Ginebra en 1954 y que resumida muy sucintamente dice: “

El desempleado es una persona apta para trabajar, en edad de hacerlo y que esta sin empleo y que busca trabajo remunerado. La parte de final de esta definición (“que busca trabajo”) ha sido objeto de muchas críticas porque existe cierta cantidad de personas sin empleo que están disponibles para trabajar pero que no buscan trabajo.

El hecho de que no se busque empleo no supone necesariamente que se tenga menos deseo de trabajar, sino que refleja a veces simplemente la convicción de que esas búsqueda es inútil. Es mas que probable que si se incluyese en los desempleados a los disponibles, las tasas de empleo sería mucho mas elevadas”. (**Bairoch, Poul, 1979**).

Agramonte define al desempleo como: “ la ausencia de trabajo remunerado, no imputable a la voluntad del parado (desempleado) a diferencia de lo que ocurre con el vago”. (**Agramonte, Op. Cit. p. 334**).

De esta definición resulta obvio deducir que el desempleo es la antítesis del empleo y al mismo tiempo significa ausencia de trabajo, destaca también la idea de que el desocupado se encuentra en esta situación involuntariamente.

Hay además otra cantidad de personas, entre las cuales se encuentran también muchos jóvenes, que tienen un “mal empleo”, un empleo que les ofrece muy pocas posibilidades de aplicar su esfuerzo a la producción y administración de bienes necesarios para su pleno bienestar. Las primeras son desocupadas, aunque no lo reconozcan. Las segundas comparten con los desocupados limitaciones importantes a su destino.

El nivel de participación de los jóvenes en el desempleo, su aumento o disminución, así como su participación en el subempleo no pueden adjudicarse a las mismas causas en los todos los países.

En términos generales solo puede decirse que las sociedades son hoy incapaces de generar trabajo suficiente para su población y, en especial, para los jóvenes que año tras año, buscan trabajar como una forma de llegar a la madurez.

CONCEPTO DE DESEMPLEO.

Es sin duda el desempleo un desajuste social, producto de la civilización industrial, de grandes dimensiones que ha llamado poderosamente la atención de estadistas, psicólogos, economistas y sociólogos.

A continuación se revisaran aspectos importantes acerca del termino desempleo y su contraparte, el empleo.

Las definiciones de la noción del desempleado, en conjunto se asemejan al adoptada por la octava conferencia internacional de estadígrafos del trabajo, realizada en Ginebra en 1954 y que resumida muy sucintamente dice: “

El desempleado es una persona apta para trabajar, en edad de hacerlo y que esta sin empleo y que busca trabajo remunerado. La parte de final de esta definición (“que busca trabajo”) ha sido objeto de muchas criticas porque existe cierta cantidad de personas sin empleo que están disponibles para trabajar pero que no buscan trabajo.

El hecho de que no se busque empleo no supone necesariamente que se tenga menos deseo de trabajar, sino que refleja a veces simplemente la convicción de que esas búsqueda es inútil. Es mas que probable que si se incluyese en los desempleados a los disponibles, las tasas de empleo seria mucho mas elevadas”. (**Bairoch, Poul, 1979**).

Agramonte define al desempleo como: “ la ausencia de trabajo remunerado, no imputable a la voluntad del parado (desempleado) a diferencia de lo que ocurre con el vago”. (**Agramonte, Op. Cit. p. 334**).

De esta definición resulta obvio deducir que el desempleo es la antítesis del empleo y al mismo tiempo significa ausencia de trabajo, destaca también la idea de que el desocupado se encuentra en esta situación involuntariamente.

Los sujetos desempleados pueden ser de dos tipos:

A).-Los que integran **EL DESEMPLEO ABIERTO**: Son aquellas personas las cuales efectúan trámites para conseguir trabajo, como consultar agencias de empleo, empresas, sindicatos o aún amigos y parientes.

B).-Los que integran **EL DESEMPLEO ENCUBIERTO**: Son las personas que no realizan gestión alguna para conseguir trabajo, pero están dispuestos a aceptarlo de inmediato.

María del Carmen Merino Gamiño (1960) nos dice por su parte que: “ El trabajo es la actividad humana encaminada a transformar y adoptar los recursos de la naturaleza para la satisfacción de las necesidades del hombre”.

La Ley Federal del Trabajo (1995) en su artículo octavo define al trabajo como la actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación requerida por cada profesión u oficio.

En cuanto al **DESEMPLEO** existen las siguientes clases principales:

* **ABIERTO**.- No tener empleo y estar buscándolo.

* **DISFRAZADO**.- Buscan empleo cuando los hay con seguridad.

* **PROPICIADO**.- Cuando son lanzados por el patrón por casos fortuitos.

* **URBANO**.- Es aquel en el que están presentes las siguientes características: Actividad femenina mas baja, edades de 15 a 24 años y migración del campo.

* **HIPERDESEMPLEO**.- Es un nivel elevado de desempleo estructural proveniente del desequilibrio entre la oferta y la demanda de empleos que ocasiona una afluencia masiva de población activa desechada por el medio rural.

Entre ellos se encuentran el **DESEMPLEO FRICCIONAL, ESTRUCTURAL, CÍCLICO, TECNOLÓGICO Y ESTACIONAL**.

DESEMPLEO FRICCIONAL: Es aquel que se manifiesta cuando hay personas que no trabajan, aún existiendo empleos disponibles; esto obedece a diferentes causas:

a) Cierre de empresas;

b) Despido determinado de personas;

c) La fuerza de trabajo no coincide con la que se esta demandando;

d) O bien porque trabajadores en vías de mejorar su nivel de vida, dejan voluntariamente sus empleos actuales.

DESEMPLEO ESTRUCTURAL: Este es característico en los países subdesarrollados, debido al mismo proceso de desarrollo económico, que no es homogéneo por dos causas:

a) La incorporación de tecnologías no adecuadas a su aparato productivo;

b) Por el acelerado crecimiento demográfico en estas economías.(Bairoch 1973).

DESEMPLEO CÍCLICO: Este se manifiesta dentro del ciclo económico, específicamente en la etapa de recesión del ciclo, cuyo efecto desemboca en la falta de demanda de la fuerza de trabajo. Siendo sus características las siguientes:

a) Bajas ventas de bienes y servicios;

b) Tendencia a la baja de precios;

c) Poca producción de bienes de consumo;

d) Capacidad ociosa de las industrias de Bienes de Capital;

e) Reducción en el crédito;

f) Desocupación creciente.

DESEMPLEO TECNOLÓGICO: Este tipo de desempleo es que se produce debido a la sustitución del trabajo neuromuscular del hombre por el de la máquina, o la disminución del trabajo personal a causa de la eficiencia lograda en virtud de la invención de nuevas máquinas.

DESEMPLEO ESTACIONAL: Es el que esta supeditado a cada una de las estaciones del año que influyen en las diversas actividades humanas creando periodos alternativos de actividad febril y de cesación del trabajo. Fairchild enumera tres clases de desempleo estacional: la primera clase esta determinada por la naturaleza misma de las actividades agrícolas; la segunda esta determinada por aquellas industrias que tienen actividades supeditadas a las modas y la tercera clase se debe a las festividades que tiene periodos fijos en el calendario.

HISTORIA DEL DESEMPLEO

En la antigüedad existió el desempleo, pero no con las características del desempleo de hoy. La expansión colonial de Grecia y Roma se debió a la superpoblación, cuyo primer efecto era la falta de trabajo.

A su vez, las frecuentes obras publicas de estas civilizaciones tenían por objeto el proporcionar trabajo y pan a las masas; pero en la época imperial de roma mas de 400,000 personas eran alimentadas por cuenta del estado.

Esta situación de Roma contrasta con la de Alejandría de hace mas de 2,000 años, en que no había en realidad “ parados”, pues hasta el ciego y el físicamente impedido tenían un oficio con que ganarse la vida.

El mundo medieval sufre su aniquilación por la imposibilidad en que halló la sociedad gremial y sus directores de proporcionar trabajo y pan a sus agremiados, imposibilidad que tuvo su origen en que, como asienta Lasalle: *“Los estatutos gremiales determinan el numero de operarios que podían emplear cada maestro”* y, en consecuencia, la parte de la población que excedía de este cupo quedo desocupada.(Agramonte, Roberto, pag. 333).

Lo que vino a favorecer en gran medida el auge del desempleo fue la Revolución Industrial, por la invención de la maquina y el abaratamiento de la mano de obra, así como el surgimiento del proletariado no capacitado.

Durante mucho tiempo, los planificadores, los científicos sociales, y gran parte de la población tuvo la esperanza de que se fueran generando mas y mas fuentes de trabajo.

En gran medida esta expectativa formo parte de dos maneras de entender el devenir de las sociedades latinoamericanas. La primera fue comprenderlas como sociedad que participaban de un continuo proceso de crecimiento económico, y la segunda como un continuo proceso de progreso social.

Hoy en día hay evidencias suficientes para pensar que el desempleo y el subempleo, así como los problemas de trabajo de los jóvenes y de los adultos , no se resuelven automáticamente como parte de un proceso general mas o menos planificado de crecimiento económico ni como corolario de progresos en dimensiones sociales que no son estrictamente la del trabajo.

Dicho de otra manera, la producción y la economía en su conjunto pueden llegar a crecer a una escala importante sin que ello implique necesariamente una mejoría en la situación de empleo de los jóvenes.

Por ultimo, cabe destacar que el crecimiento económico se ha realizado muchas veces en virtud del avance tecnológico registrado en algunos sectores de la economía, avance que por cierto no es patrimonio exclusivo de los países que registran algún tipo de crecimiento económico generalizado. Pero ese avance tecnológico no tuvo hasta ahora consecuencias significativas para garantizar mejores empleos.

Hasta hace poco tiempo se le atribuía a la educación, cierta fuerza causal del destino laboral de los adultos, pero había en esta atribución también diferencias de matices o de énfasis según las épocas y corrientes.

En una primera etapa se consideraba a la falta de educación formal causa de desocupación. En consecuencia se asociaba a esta última con la baja o lenta expansión de los sistemas de educación formal.

En una segunda etapa se consideraba que la educación contribuía a la desocupación y a la subocupación por su falta de especificidad laboral.

En la década de los 50's, por ejemplo, se consideraba que la sola expansión de las oportunidades educativas podía garantizar a los jóvenes mayores posibilidades de obtener un empleo. Si bien se pensaba fundamentalmente en la necesidad de ampliar los sistemas de educación formal, no escapaban al intento las propuestas para expandir los sistemas de capacitación no formal.

Existen dos opiniones respecto a la importancia que tiene la educación como facilitador para conseguir un empleo: uno, los jóvenes corren un mayor riesgo de quedar desocupados si carecen de capacitación laboral específica, y dos, dada la alta velocidad de los cambios tecnológicos la mejor vía para evadir a la desocupación es en realidad una amplia formación general que incluye además del manejo de ciertas habilidades laborales específicas la comprensión de los mecanismos del mercado de trabajo y las bases de la ciencia y de la técnica.

Por otra parte hay quienes sostienen que desde la provisión de oportunidades educativas se ha hecho y se hace todo lo posible por ofrecer caminos que mejoren la incorporación al mercado de trabajo, para que los jóvenes conozcan las oportunidades que existen.

Por último no faltan quienes opinen que son justamente las oportunidades que se prevén las que están a la base de ciertos procesos sociales, por ejemplo, de la migración del campo a la ciudad y que provocarían creciente desocupación en ciertos contextos, en las grandes ciudades (Touraine, 1988).

Los jóvenes que acceden en diversos países al nivel educativo medio forman parte, con diferencias entre cada país, de los sectores tradicionalmente favorecidos, más una nueva clientela que se recluta entre los grupos de las clases medias bajas y los sectores de trabajadores integrados.

Por otra parte, aún para los jóvenes que persisten en el nivel medio la utilidad de este para evitar por la vía de la capacitación específica que los jóvenes se transformen en desempleados es dudosa.

En efecto, los jóvenes que completan el ciclo medio reciben las más de las veces una enseñanza de carácter mas bien ambiguo, desactualizado, con escasa definición acerca de su objetivo y utilidad social y personal.

Algo similar sucede con quienes persisten en el nivel superior y universitario, en particular con quienes sólo pueden acceder a los segmentos más masivos de estos niveles y por lo tanto más vaciados de contenidos significativos para trabajar en forma gratificante.

La inexistencia de cupos para ingresar a las universidades en algunos países durante periodos relativamente prolongados, la falta de alternativas o laborales a los estudios universitarios, el bajo desarrollo de las actividades industriales, etc., provocan en algunos países una superpoblación de algunas carreras en relación a las oportunidades laborales que encuentran los egresados.

La ausencia de planificación de la economía y de la educación y la imposibilidad de predicción en contextos de crisis agravan la situación.

Existen cada vez mas jóvenes que reparten su vida cotidiana entre la ocupación y el estudio, o tienen dos trabajos de jornada completa por semana.

Sólo a través de estrategias como estas pueden mantener el nivel de ingresos al que aspiran de acuerdo a su origen social y a las expectativas de movilidad ascendente con que alcanzaron los mayores niveles educativos que poseen en relación con la generación de sus padres.

Sin embargo, parece haber una tendencia de acuerdo a la cual, la posesión de determinados niveles de instrucción formal se correlaciona cada vez más débilmente con la mayor o menor posibilidad de caer en el desempleo.

Parece más bien que a determinados niveles de educación formal le corresponden determinadas oportunidades ocupacionales y que dentro de cada una de ellas hay un punto de saturación a partir del cuál aparece el subempleo y luego el desempleo (**Touraine, 1988**).

Quien tiene determinado nivel (y en la mayor parte de los casos calidad) educacional puede o no encontrar empleo en determinados segmentos, y esto para cada uno de los niveles educativos y sus correspondientes segmentos ocupacionales, con independencia relativa de lo que suceda a quienes accedieron a otros niveles educativos y viven en mejores condiciones, están socializados y educados de modo que pueden acceder a otros segmentos de ocupación.

La necesidad de mejorar los deprimentes ingresos familiares, su propio origen social y otros factores lo impulsan a presionar también para conseguir un trabajo. Muchas veces intenta retener la doble condición de estudiante y trabajador y en una importante proporción lo logra.

De esta manera el sistema educativo se encamina además a no poder disminuir la presión por trabajo, al monopolizar cada vez menos la actividad de los jóvenes que acceden a él. Un joven estudiante que declara buscar trabajo y que tiene capacidad para trabajar es también un desocupado.

Se han hecho algunos intentos para resolver los problemas de la falta de empleo para los jóvenes

Diversos organismos nacionales e internacionales, instituciones públicas y privadas, organismos técnicos, etc., han analizado y discutido la situación de los jóvenes y propuesto orientaciones y políticas sobre la juventud, el empleo, y en particular desde el punto de vista de este trabajo, del empleo juvenil.

TIPOS DE COMPORTAMIENTOS DE LOS JÓVENES DESEMPLEADOS

La desocupación juvenil es un problema que afecta a los jóvenes. Estos jóvenes son actores de su propio destino.

Al margen de las propuestas de solución a sus problemas de falta de trabajo que se buscan desde los Estados y desde algunos ámbitos específicos, ya sea a través de la creación de organismos especiales, de mecanismos de cooperación, orientación, etc., o de la promoción de instituciones generalmente educativas de cuya expansión y mejoramiento se esperan soluciones mesiánicas a sus problemas de trabajo, ellos actúan.

Los jóvenes desocupados generan comportamientos muy diversos frente a sus sociedades. Estos comportamientos se pueden clasificar en una serie de tipos ideales, cuya génesis y presencia en cada país depende en buena medida de las posibilidades que perciben de cambiar su situación.

Suele suceder además que su percepción no está totalmente alejada de las posibilidades reales que la sociedad les ofrece de pasar de una situación de desocupación a otra que les permita vivir más plenamente y desarrollarse con más perspectivas.

Las posibilidades de salir de la desocupación pueden ser además en cada país similares o muy distintas para los jóvenes desocupados provenientes de distintos sectores sociales. Si son muy distintas, los jóvenes desocupados de cada sector social suelen tener comportamientos también muy diferentes frente al modelo social (**Touraine, 1988**).

Si las posibilidades de enfrentar los problemas de trabajo son relativamente similares para los grupos de jóvenes desocupados de distintos sectores sociales puede suceder que adopten el mismo tipo de comportamiento y que ése le confiera una fisonomía particular a toda la juventud desocupada que puede llegar a transferirse a toda la población joven.

Inversamente puede suceder que el estado comportamental de toda la población joven, una serie de rasgos que pueden o no estar estructurados como para constituir una cultura juvenil, le confieran su propio sesgo a los comportamientos de la juventud desocupada.

En una primera aproximación se puede considerar que los jóvenes desocupados desarrollan cuatro tipos de comportamientos:

- 1) El individual - competitivo.
- 2) El anómico.
- 3) El radical - revolucionario.
- 4) El democrático.

EL COMPORTAMIENTO COMPETITIVO radica en maximizar las posibilidades de conseguir un trabajo aun a costa de desplazar a los coetáneos en igual situación de toda posibilidad de obtenerlo. Este comportamiento aparece con gran frecuencia en los jóvenes desocupados de sectores medios y altos de Chile y entre los jóvenes desocupados de todos los sectores sociales de la Argentina.

Se combina con la existencia de una lógica de cooperación intergeneracional para la defensa de espacios de privilegio en contextos donde ya no existe la posibilidad de ascenso social, sin desplazar a la vez a grupos que están en posiciones sociales más ventajosas y a los que se empuja a descender. sin duda la existencia de este tipo de comportamiento como algo generalizado implica una mayor confianza en los mecanismos individuales, que en los procesos sociales para modificar situaciones personales que se consideran desfavorables.

Implica también un no cuestionamiento a las reglas vigentes en la economía y la política y representa una victoria de la difusión de modelos societales poco solidarios.

EL COMPORTAMIENTO ANÓMICO refleja también la aceptación de las reglas vigentes en la economía y la política y representa también una victoria de la difusión de modelos societales poco solidarios. Pero a diferencia del comportamiento individual - competitivo pone de manifiesto una suerte de resignación frente a la situación de desocupación.

Quienes lo despliegan no piensan que puedan llegar a encontrar trabajo por su propia competencia individual. Se adaptan parasitariamente a la situación de desocupación o subocupación.

Buscan resolver algunas de sus necesidades básicas a expensas de otros miembros de su grupo de pares, tal como ha sido descrito para grupos de los sectores populares desocupados de Brasil.

Vegetan sin vislumbrar ninguna salida, sin participar política ni socialmente, aprovechando en algunos casos las posibilidades de refugio que les brinda el hogar paterno, como se describió para algunos jóvenes desocupados de Paraguay y de Colombia. Demandan al Estado que les resuelva paternalmente sus problemas de trabajo o generan diversos conflictos individuales, en tanto buscan resolver sus necesidades a través de mecanismos espurios, en particular del robo.

EL COMPORTAMIENTO RADICAL REVOLUCIONARIO se desarrolla a partir de un cuestionamiento radical a la sociedad que no ofrece a los jóvenes posibilidades de trabajar. Pero ese cuestionamiento radical se manifiesta en tres variantes o subtipos de comportamiento radical revolucionarios.

Primero puede denominarse disolvente. Consiste en orquestar acciones de destrucción radical de la sociedad, sin arbitrar propuestas de construcción de una sociedad distinta. Frecuentemente parece que los jóvenes desocupados de los sectores populares de países andinos, en particular los integrantes del grupo guerrillero Sendero Luminoso en Perú y de su símil Alfaro Vive en Ecuador se comportan de esta manera.

El segundo puede denominarse mesiánico y consiste en actuar en consecuencia con la idea de que a partir de la crítica radical se puede construir una nueva sociedad, inspirada en una combinación de modelos de democracias populares, socialismo y formas corporativas de organización social.

Esa construcción sería posible a través de la acción de determinados grupos de los que emergieron la mayor parte de los desocupados de sectores populares y de la exclusión de otros grupos sociales, que no sufren problemas de trabajo.

Estos comportamientos son perfectamente articulables a un discurso y a prácticas políticas al estilo de los Montoneros en la Argentina entre 1970 y 1974 (*op. cit.*)

EL COMPORTAMIENTO DEMOCRÁTICO acepta en principio las reglas de juego de la economía y de la sociedad, pero busca maximizar a través de esas reglas de juego las posibilidades de obtención de trabajo para todos los jóvenes. Parte de una confianza en las posibilidades de transformación social sin necesidad de abandonar la vía de desarrollo capitalista ni de redefinir las formas políticas de la democracia representativa.

Es lógico que aparezca en mayor medida en aquellas sociedades donde alguna vez hubo trabajo para todos y donde el desarrollo de un capitalismo moderno y de la democracia parecen más viables.

Es frecuente por lo tanto en países como Argentina y Uruguay, donde en tanto algunos grupos de jóvenes desocupados compiten despiadadamente por un trabajo a costa de los demás, otros procuran desde una participación política orgánica en partidos relativamente tradicionales, la inserción en algunas instituciones estatales, la autosugestión, etc; encontrar trabajo o generar trabajo para más de uno y sin costo para los demás.

EL PROBLEMA DE LA NOCIÓN DEL DESEMPLEO

Tradicionalmente el concepto de “desempleo” esta vinculado a la noción de población económicamente activa y, en relación a ella, se refiere al conjunto de personas que se hallan registradas o se han declarado como buscadoras de empleo.

Durante los últimos años, sin embargo, numerosos autores han llamado la atención acerca de las deficiencias de esa definición, que ignora a todos los desempleados “invisibles”.

En cuanto a los jóvenes, varios de esos autores han observado que la juventud desempleada no consiste únicamente en aquellos y aquellas que se hayan en busca de un empleo, sino también en muchos otros y otras que a pesar de encontrarse sin trabajo han optado por no buscar alguno, ya sea porque piensan que no hay empleos disponibles o porque prefieren las dificultades del desempleo a la enajenación de un trabajo mal pagado y sin interés.

Entre esas personas se encuentran numerosas jóvenes amas de casa, jóvenes marginalizados y “perdidos”, estudiantes perpetuos, jóvenes aprendices sin sueldo y muchos otros.

A pesar entonces de no estar oficialmente reconocidos como desempleados, todas esas personas jóvenes viven realmente la experiencia de hallarse fuera del mundo del trabajo y en una situación marginal respecto de los procesos y de las instituciones centrales de la vida social, sin contar a cambio con algún tipo de ayuda por parte de los gobiernos o de las empresas.

Por otra parte, las nociones de “desempleo” y de “desempleo juvenil”, tal como ellas son entendidas en los países industrializados, no corresponden necesariamente a las condiciones presentes en otras regiones del mundo.

En las zonas rurales de los países en desarrollo, por ejemplo, en donde las economías familiares de subsistencia alternan con temporadas anuales de venta de fuerza de trabajo (las cosechas de café o de algodón, por ejemplo), la noción de desempleo juvenil es más bien ajena, ya que en esas zonas son las familias enteras, incluyendo muchas veces a los niños, quienes se movilizan para satisfacer las demandas de mano de obra durante las épocas de cosecha o para trabajar en sus parcelas de tierra durante la otra mitad del año.

En esas regiones, afectadas con relativa frecuencia por catástrofes naturales o sociales, los problemas fundamentales son los de la escasez de tierras productivas, de la pobreza de los bajos salarios, de las enfermedades o de la guerra.

62

tales como la familia, la educación, la diversión, etc.”

63

64

Paralelamente, señala **Grootings (1985)**, una de las dimensiones subyacentes de muchas políticas gubernamentales consiste en mantener una buena parte de los jóvenes y las mujeres fuera del mercado de trabajo por tanto tiempo como sea posible, con la esperanza de ayudar así al recuperamiento económico.

ASIA: Uno de los principales factores que influyen sobre la oferta de la mano de obra en Asia es rápido crecimiento de la población, el cuál durante los últimos cuarenta años ha sido resultado ante todo del descenso de la mortalidad.

En su sentido **P. Visaria (1985)** muestra que los efectos de ese notable aumento de la población joven sobre el volumen del desempleo juvenil han sido parcialmente mitigados gracias a la expansión igualmente notable del sistema educativo y al retraso correspondiente en el ingreso al mercado de trabajo de los jóvenes enrolados en los estudios.

Más adelante se verán los efectos de esa evolución de la escolaridad sobre la oferta de mano de obra y sobre el nivel y los tipos del desempleo juvenil .

Entre los factores más importantes que influyen sobre la demanda de fuerza de trabajo en Asia, **P. Visaria (1985)** menciona tres:

- 1) El reemplazo de la mano de obra.
- 2) Los efectos del crecimiento del ingreso per capita sobre el volumen de la demanda de fuerza de trabajo.
- 3) El cambio tecnológico.

En Asia, el ingreso de los jóvenes al mercado de trabajo guía el reemplazo de la fuerza de trabajo se ha reducido en los últimos años, debido a la postergación o aumento de la edad de retiro (vinculado a su vez con el descenso de la mortalidad) y a la escasa rotación del empleo entre las categorías más jóvenes de trabajadores.

AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE: Al igual que en Asia, en América Latina y el Caribe la confluencia de un rápido aumento de población con un crecimiento económico errático aunque predominantemente lento, constituyen los dos grandes procesos condicionantes del aumento del desempleo abierto en la región.

El nivel de participación de los jóvenes en el desempleo, su aumento o disminución, así como su participación en el subempleo no pueden adjudicarse a las mismas causas en todos los países.

En términos generales, sólo puede decirse que las economías latinoamericanas son incapaces de dar empleo a la población pero en especial de absorber la fuerza de trabajo juvenil que busca año a año incorporarse a la actividad económica. Esas mismas economías son también incapaces de garantizar que quienes obtienen empleo no lo hagan en condición de subempleados.

Por otra parte ciertos procesos sociales, como la educación, no habrían logrado aparentemente disminuir significativamente los riesgos de la desocupación.

Por último, el avance tecnológico registrado en algunos segmentos de la economía, no parece haber tenido aún consecuencias significativas para garantizar mejores empleos o empleos más estables para porciones significativas de jóvenes.

PAÍSES ARABES: El estudio de **F. Mernissi (1985)** sobre los países Arabes de la región del Magreb destaca también la influencia de los factores demográficos, económicos y tecnológicos en la determinación de los niveles y las modalidades del desempleo juvenil en esa región.

Una quinta parte de la población de casi todos los países Arabes está constituida por jóvenes de 15 a 24 años y, de acuerdo a las estimaciones, la proporción será aún mayor hacia fines del siglo. Esta explosión de juventud ha estado ocurriendo en una época en que las mutaciones de la estructura económica de las sociedades Arabes hacen más y más difícil el ingreso de los jóvenes al mercado de trabajo.

El éxodo del campo hacia las ciudades, la acelerada urbanización, la notable disminución de la importancia de la agricultura, los efectos inflacionistas del petróleo y, como un fenómeno singularmente importante, los conflictos políticos y las guerras, todos esos factores influyen negativamente sobre las oportunidades de empleo, sobre todo en el caso de los jóvenes.

Otro factor importante puesto en evidencia es el de los cambios que están ocurriendo actualmente en la división internacional del trabajo, que está afectando también a África, la automatización y la contracción de los sectores de la economía de mano de obra intensiva en los países centrales esta teniendo un impacto negativo sobre la flexibilidad del mercado de trabajo, no solamente en las regiones centrales sino también en la periferia.

ÁFRICA: Esta clara interrelación entre la evolución de la economía internacional y en particular de las zonas centrales, y la mutación económica no controlada de las regiones en desarrollo, es también señalada como un factor causal de gran importancia en el caso de África.

En su estudio **C. Atta Mills (1985)** reconoce igualmente a los procesos económicos, demográficos y tecnológicos como factores centrales en la determinación de los niveles y las modalidades del desempleo juvenil en África, en el contexto de una relación de subordinación de las economías africanas al proceso mundial de acumulación de capital y dentro del cuál las regiones y los países altamente industrializados desempeñan el papel hegemónico.

Por contraste con la época floreciente y de rápido crecimiento económico de los años cincuenta y sesenta, durante la cual la mayoría de los países africanos observaron una notable expansión del empleo y del sistema educativo, la década de los sesenta acarreo consigo una drástica contracción del mercado de trabajo, contracción que ha afectado ante todo a los nuevos y jóvenes demandadores de empleo.

Cuatro factores se han combinado, según el autor, para crear esta situación

En primer lugar, como una manifestación de la crisis del sistema capitalista mundial, del cual las economías africanas son una parte integrante, un marcado proceso de estancamiento y declinación de los sectores industriales, de infraestructura y de servicios a reducido drásticamente la capacidad de absorción de mano de obra de los mismos.

En segundo lugar, una profunda crisis en el sector agrario de la economía, que además de sus impactos económicos de producción y empleo ha estado acarreado una rápida desarticulación de las bases socioculturales tradicionales de la vida rural .

El tercer factor se halla, paradójicamente, en la expansión acelerada del sistema educativo, fenómeno que, en relativamente poco tiempo se ha traducido en la irrupción masiva al mercado de trabajo de una juventud con altos niveles de escolaridad y con aspiraciones a tipos de empleo cada vez más escasos o prácticamente inexistentes.

El cuarto factor explicativo es el rápido crecimiento de la población ,que ha dado lugar, como la consecuencia más notable a la predominancia de la juventud dentro de la estructura demográfica de las sociedades africanas.

De esa manera, una juventud más numerosa , con menos oportunidades e incentivos de trabajo y de vida en los medios rurales, con más educación y con nuevas y más grandes aspiraciones, busca establecerse en los medios urbanos en una época de estancamiento y recesión económica.

El resultado neto de esta evolución ha sido la aparición de un fenómeno sin precedentes de desempleo juvenil masivo en las sociedades africanas.

DIVERGENCIAS ENTRE EL MUNDO DE LA EDUCACIÓN Y EL MUNDO DEL TRABAJO:

En épocas pasadas, las estadísticas demostraban que existía una relación entre la falta de preparación escolar y el desempleo, generalmente se pensaba que las personas que tenían un mayor grado de estudios difícilmente podrían caer en la situación de estar desempleados.

Anteriormente se pensaba que la educación era el medio más legítimo y más seguro para la obtención de un empleo, es decir, interesante, correspondiente a la vocación individual “-y digno por ello de todo el esfuerzo necesario- y bien remunerado.

Pero más allá del escepticismo y de la desilusión de los que a pesar de sus estudios no han encontrado el empleo deseado, los científicos sociales buscan entender y explicar las circunstancias por las cuales los sistemas educativos actuales con todos sus méritos, no garantizan a los jóvenes un ingreso seguro, y por la puerta adecuada, al mundo del trabajo.

Al parecer, es en el grado de autonomía y separación de los diferentes subsistemas sociales (Economía, Ciencia y Tecnología, educación, cultura, política) donde se encuentra grosso modo el fundamento estructural del problema influyéndose recíprocamente, cada uno de esos subsistemas posee, sin embargo, su propia estructura, sus propios mecanismos de control, y su propia dinámica o ritmo y modalidades de evolución.

Al dar cuenta de la evolución de los problemas de empleo de los jóvenes en Europa, y más precisamente de la sucesiva expansión del desempleo entre ellos, pasando en el lapso de 20 años desde los menos hasta los más escolarizados, **P. Grootings (1985)** constata un proceso de divorcio, en esa región, entre los sistemas educativos y el mercado de trabajo, ruptura precipitada por la recesión económica, por el impacto de las nuevas tecnologías de producción y, aunque en menor medida, por el aumento de población.

Durante los años sesenta y setenta, los únicos jóvenes confrontaban problemas de empleo eran aquellos con baja escolaridad o con una formación profesional insuficiente, originarios, en su mayoría de familias de trabajadores.

El sistema educativo era tenido entonces como responsable de la situación de esos jóvenes, que desaparecían bajo modestos empleos que no requerían calificación alguna y que eran mal pagados, y que se hallaban así sin futuro profesional y con altos riesgos de desempleo.

Una amplia reforma educativa fue entonces emprendida a fin de remediar esa situación. Se aumentó la duración de la escolaridad obligatoria y se buscó mejorar los sistemas de entrenamiento y formación técnica y vocacional.

Al mismo tiempo, y con el objetivo de hacer frente a las necesidades de mano especializada derivadas de la introducción de las nuevas tecnologías de producción, la planificación de la formación de la mano de obra fue adoptada en todos los países europeos.

En el curso de los años setenta un fenómeno nuevo vino a alterar el cuadro anterior: la rápida expansión, en numerosos países, de los sectores estatales y de servicios.

Como resultado de esa evolución, numerosos jóvenes optaron por ignorar al sector industrial, tanto en sus planes de empleo futuro como en la selección de sus tipos de estudio.

La educación secundaria general, así como las carreras administrativas y comerciales se expandieron rápidamente, y en algunos países las empresas industriales confrontaron problemas de escasez de mano de obra calificada, especialmente entre los jóvenes.

Poco después, sin embargo, cuando los primeros síntomas de la recesión económica empezaron a hacerse sentir, y cuando empezó a declinar el ritmo de expansión de los sectores estatales y de servicios, las dificultades de empleo y aún el desempleo abierto pasaron a afectar a los jóvenes que poseían un nivel secundario (bajo o completo) de educación.

Al mismo tiempo, y para hacer frente a la recesión incipiente, en la mayoría de los centros de trabajo empezaron a adoptarse medidas de racionalización y de adopción paulatina de sistemas de organización y de tecnologías de producción ahorradoras de mano de obra.

A resultas de esos cambios, numerosos jóvenes con escolaridad secundaria se vieron ante la alternativa del desempleo o la aceptación de empleos modestos y mal pagados, que se hallaban por debajo de sus calificaciones y de sus expectativas.

LAS CONSECUENCIAS SOCIOCULTURALES DEL DESEMPLEO JUVENIL.

Obtener un empleo es una expectativa social y cultural adquirida desde la infancia, y desde entonces continuamente reforzada a través de las influencias de la escuela, la familia, los adultos y los medios de comunicación.

Al final del periodo de educación o de preparación para el trabajo, cada individuo joven espera acceder a un nuevo status y a una nueva identidad social gracias a su inserción en el mundo del trabajo. A la par de su importancia económica, la obtención de un empleo tiene pues una gran significación cultural.

El desempleo interrumpe brutalmente ese proceso y afecta no solamente a las condiciones materiales de vida de los jóvenes sino también - y de manera más drástica en que en el caso de los adultos - su universo cultural: cada joven desempleado se ve no solamente privado de un ingreso sino también de la socialización propia a la experiencia del trabajo.

El desempleo lo lleva así a una nueva marginalización y condiciona en él la propensión hacia vías alternativas, no esperadas y no institucionales, de socialización. **Torregosa Peris J.R.(1981).**

Fenómenos tales como el "hooliganismo", la delincuencia, la prostitución, el trabajo clandestino, el autoempleo, los viajes "a la aventura", la vuelta a la familia, la reiniciación y perpetuación de los estudios, y otros, que se observan en todas las regiones, serían, en parte, resultado de esa socialización alternativa (y necesaria) a que conduce el desempleo.

La adopción de tales o cuales vías alternativas de socialización y de vida activa están condicionadas no solamente por las posibilidades y las limitaciones sociales generales, propias a cada contexto regional y nacional particular, sino también por las características individuales y las condiciones socioeconómicas y culturales de los jóvenes.

En algunos casos, el desempleo es vivido psicológicamente como una experiencia de fracaso o derrota, y ello provoca en el individuo joven un sentimiento de divorcio y desarraigo de la sociedad. Esto, al parecer, ocurre en todas las regiones. Forzada por el desempleo a permanecer alejada de las instituciones o centros de trabajo socialmente reconocidos, la persona joven se ve en la necesidad de reforzar sus vínculos tradicionales con la familia y los amigos y de establecer otros nuevos con instituciones o grupos culturales, religiosos, deportivos, políticos, etc.

Sin embargo, en numerosas ocasiones esos otros vínculos son también negativamente afectados, y en esos casos la dimensión individual de la identidad cultural pasa a adquirir preeminencia, con la consiguiente alteración del equilibrio persona - sociedad que, al menos en teoría, es necesario para el funcionamiento normal de los sistemas sociales.

Aún más, bajo ciertas circunstancias incluso la dimensión individual de la identidad cultural se ve afectada y el joven se ve incapaz de emprender cualquier acción positiva para hacer frente al desempleo. Sería en esos periodos cuando ocurrían los suicidios que menciona **P. Visaria (1985)** en su informe sobre Asia, y cuando la propensión a la delincuencia es mayor.

Afortunadamente, ese tipo de reacciones no son las mayoritarias y muchos otros jóvenes reaccionan positivamente mediante iniciativas individuales o de grupo que se traducen en un reforzamiento notable de sus identidades y de su creatividad laboral y cultural.

En la realización de esas iniciativas individuales o de grupo, a veces los jóvenes encuentran el apoyo de sus familias y de otras instituciones sociales, y en muchas otras ellos tienen que “arreglárselas” por sí solos. Hay, a este respecto, diferencias de una región a otra y también, en el interior de cada región, de un país a otro; pero solamente una nueva investigación orientada específicamente a ese tema podría precisarlas y formular recomendaciones para consolidar y ampliar los diferentes mecanismos y modalidades de ayuda a esas iniciativas de los jóvenes desempleados.

Desprovistos a causa del desempleo de los ingresos necesarios para acceder a su independencia económica, los jóvenes se ven obligados a continuar dependiendo de la ayuda material de sus familias.

Con pocas excepciones, ello implica una postergación hasta un futuro impreciso de sus proyectos de vivienda y de familia propia; una postergación tanto más frustrante cuanto más necesaria es esa independencia de acuerdo al peso de la tradición, o de las circunstancias de la vida moderna, o de ambos factores.

Los jóvenes se ven así afectados no sólo en el plano material (economía y espacio propio de vivienda) sino también en el afectivo y sexual. Como lo señala **F. Mernissi (1985)** en su estudio la imagen del éxito económico condiciona en buena medida la imagen del éxito afectivo y sexual, sobre todo en el caso de los hombres.

La imagen del “buen partido” (empleo e ingreso estables) sigue siendo, sobre todo en los contextos urbanos, uno de los criterios más importantes de la selección matrimonial, tanto por parte de los hombres como de las mujeres.

La literatura de ciencias sociales sobre las causas y las consecuencias de las emigraciones es abundante, y en todas las regiones y países ha sido claramente establecida la relación entre ese fenómeno y los problemas del empleo y desempleo, a la par de otros factores igualmente graves como las guerras y los conflictos políticos.

Consideradas por los científicos sociales como una de las estrategias de sobrevivencia de mayor importancia, el abandono de la comunidad, el país o su región de origen acarrea, en el caso de los jóvenes, una serie de transformaciones y mutaciones de identidad y de socialización, cuyo alcance y cuyas repercusiones siguen siendo objeto de la atención por parte de los científicos sociales y de los mismos gobiernos de los países involucrados.

Los reportes regionales no entran, por supuesto en examen detallado de ese fenómeno, pero en todos ellos se llama la atención acerca de las crecientes dificultades económicas, culturales, y políticas.

El vandalismo, la delincuencia y la prostitución se encuentran entre las principales resultantes del problema del desempleo.

Las causas de esos comportamientos o desviaciones extremas son múltiples y en su conjunto comprenden factores que sobrepasan el campo de los problemas puramente económicos. Estos últimos, si embargo, y en particular aquellos originados por el desempleo, con las consecuencias antes mencionadas de privaciones y frustraciones materiales, de socialización normal, sexuales y afectivas constituyen uno de los propulsores principales de los jóvenes hacia la agresividad, la delincuencia y la prostitución, tal como es ampliamente reconocido no solamente por las ciencias sociales sino también por los gobiernos y los centros o instituciones que ejecutan programas específicamente orientados hacia la juventud.

El vandalismo, la delincuencia y la prostitución se observan sobre todo en los jóvenes de más baja escolaridad y que sobreviven, en medio de numerosas dificultades, en las áreas pobres y marginadas de los grandes centros urbanos.

En muchos países, sin embargo, tal como lo señalan los estudios sobre Asia y la región árabe, esos problemas son tratados solamente cuando hacen crisis, y en numerosos gobiernos prevalece todavía la orientación de enfrentarlos únicamente con medidas de contención y de represión.

Afortunadamente una nueva tendencia preventiva esta abriéndose paso, con el concurso de las ciencias sociales y esto en todas las regiones, orientada a atraer y canalizar toda esa energía y vitalidad juvenil hacia proyectos tradicionales o alternativos de inserción y participación.

DESARROLLO Y CARACTERÍSTICAS DEL DESEMPLEO EN MÉXICO.

Para conocer como aparece y se desarrolla el desempleo en México, es necesario ubicarlo históricamente, para lo cual se creyó conveniente dividirlo por épocas empezando por la etapa PORFIRISTA.

Esta etapa tiene como característica la no existencia de fuentes de trabajo, por las pequeñas fabricas que habían, ocupaban un mínimo de empleados, de igual forma la jornada de trabajo era de sol a sol, sin importar la situación en que trabajan, los instrumentos de trabajo eran muy rudimentarios, no había un desarrollo en los medios de producción.

Cómo se puede ver el desempleo en la época PORFIRISTA tiene una imagen muy especial, ya que primero: las fuentes de trabajo eran muy pocas pero al mismo tiempo la mayor parte de la fuerza de trabajo se encontraba concentrada en el campo, fundamentalmente en las haciendas en condiciones de alto grado de explotación, a través de la tienda de raya y el segundo factor se encontraba en cubierto debido a que el trabajador, si bien contaba con un "empleo" este se encontraba bajo diversas condiciones. (inseguridad personal, sin salario base, represión física, jornadas de trabajo inestables, etc.).

A partir de 1928 esta política ruidosa comienza a modificarse, en parte por que un gran número de líderes de la revolución fueron eliminados y por otro la creación del partido único de la revolución.

Esta situación que era impulsada por la inestabilidad del gobierno mexicano, prevaleció hasta el cardenismo, si bien con la Constitución de 1917 se instituyó la jornada de 8 horas, esta no modificó el tipo de relación dentro del trabajo, sino que inició la manipulación del obrero, ya que empieza a regir por parámetros establecidos por el interés capitalista, como era la jornada laborable y el salario mínimo.

Es en la época Cardenista donde el movimiento obrero tomó un camino diferente, inicia un proceso de organización para luchar en contra del desempleo pero no funcionó. La finalidad era que la organización funcionara como grupo representativo de los obreros, etapa en que aparece la CTM, como organización que ha manipulado al obrero y lo mantiene al margen de la lucha sindical.

Del Cardenismo a 1968 el desempleo en México continuó muy encubierto por el subempleo; ya que si bien la demanda de empleo era grande, la apertura de fábricas debido a la inserción del imperialismo norteamericano, alcanzó a cubrir dicha solicitud, este desempleo se caracterizó por la jornadas de trabajo, la situación paupérrima dentro de las fábricas, los bajos salarios que percibían y la falta de fuerza de trabajo calificada.

El desconcierto social, producto de la represión que tiene el movimiento estudiantil de 1968, provoca que la falta de empleo y demandas sociales tomen otro curso diferente, para esta etapa varias empresas deben de cerrar sus fábricas ya que no había demanda de productos, el salario que se les paga a los obreros es bajo y con ello se provoca la falta y demanda de servicios y productos de consumo por su bajo poder adquisitivo.

Durante el sexenio de Luis Echeverría el desempleo encuentra una gran plenitud ya que la falta de fuentes de trabajo se acrecenta, en parte por el gran número de población que está inactiva, provocado por la crisis económica con el cierre de fábricas por lo que quedan sin empleo un gran número de trabajadores, quienes se van a contratar en empleos por temporadas y con salarios que tan sólo les alcanza para comprar su comida la cuál está compuesta por: sopa de pasta, frijoles, en pocas ocasiones huevo, verdura, carne de pescado y leche, situación provocada por el desempleo afectando a familias compuestas por un gran número de personas.

Durante el sexenio de López Portillo se realiza un gran número de huelgas entre 1977 y 1978, provocado por el descontento de los trabajadores y al mismo tiempo por la fuerte crisis que había dejado el sexenio anterior, el gobierno de Portillo inaugura su mandato dentro de los más serios problemas económicos de los últimos 35 años.

Esta situación elevó el número de desempleados los cuales se refugiaron en la espera de trabajar; los programas que iniciaron el nuevo periodo fueron insuficientes ante la necesidad de nuevas fuentes de trabajo, este problema se presenta dentro de las capas bajas del Distrito Federal constituyéndose en una problemática social ya que muchos de los desempleados son llevados a la delincuencia y la mendicidad.

A finales de los 70's y principios de los 80's la disminución en el crecimiento del producto y los salarios repercutieron de manera directa sobre la demanda de empleo, no existiendo un crecimiento de los puestos ocupados, el subempleo fue una reacción de la población trabajadora frente a la crisis económica.

Para fines de 1981 ya la crisis vislumbraba y con ella parecía alejarse la posibilidad de convertir las riquezas petroleras en un proceso de industrialización sobre las bases permanentes y propias, así como las expectativas de un desarrollo más auténtico y democrático. El peso de las medidas económicas para detenerla no consiguió sino deteriorar aún más los ingresos de los sectores sociales más desprotegidos.

México atraviesa una crisis económica que afecta fundamentalmente a quienes viven de la venta cotidiana de lo único que tienen: su **fuerza de trabajo**.

El problema pues, reduce a la necesidad de una explicación del fenómeno por parte de la tecnocracia responsable de la política económica del estado, sino al comportamiento del conjunto de las clases sociales: unas por que las crisis los beneficia, y otras por que los soportan en los niveles de vida ahora seriamente afectados.

De 1980 a 1990 la población que laboraba por su cuenta se incrementó en 1.4 % anual.

La población ocupada o demanda de mano de obra, se encuentra ubicada en las actividades económicas según su nivel de calificación; los grupos con mayor nivel educativo de mayor calificación representaban en 1980 el 5.17 % de la PEA.

Por la importancia que representan en el total de la PEA, sobresale el grupo de personas ocupadas en la agricultura, los obreros, los empleados en servicios, los trabajadores domésticos, la población en actividades insuficientemente específicas y la población que nunca ha trabajado, todos ellos representan el 50.79 % de la PEA, es decir, más de la mitad de la población económicamente activa presenta escasa o nula calificación, por lo tanto también presenta bajos niveles de productividad y de remuneración, comparativamente con 1990, esta proporción desciende al 32 % ya que no hay, en el censo de 1990 una contabilización de la población que nunca ha trabajado (INEGI, 1996).

La gran mayoría de la PEA en México presenta niveles muy bajos de instrucción, o realizan actividades económicas que no requieren un alto nivel de preparación o especialización, tales como la población que se encuentra en actividades agrícolas, obreros y comerciantes.

Llama también la atención el cambio que se efectuó al crecer la población con mayor nivel de calificación, esto debido a la concentración de capital y al desarrollo tecnológico que en el periodo de 1982-1988 se registro, por tanto se incremento la demanda de mano de obra que cuenta con un mayor nivel de calificación. Hay que señalar que la participación de los profesionistas en la población ocupada es de solo 2.7 % en 1990, es decir, los niveles de instrucción en México aun son muy bajos.

El 6.6 % de la PEA tiene primaria terminada; el 44 % cuenta con secundaria; el 20 % curso el bachillerato y alrededor del 10 % curso una carrera profesional.

Para el futuro y debido a la necesidad de elevar los niveles de eficiencia y productividad frente a las necesidades surgidas por la apertura económica este rubro de la población deberá seguir creciendo.

La demanda de técnicos y personal especializado continuara creciendo en las condiciones actuales y para el futuro, debido a las condiciones en las que se desenvuelve la economía, mientras que a los profesionistas se les esta aglutinando con los técnicos y solo aquellos que cuenten con alguna mayor preparación pueden lograr mayores perspectivas.

La población en el área del Distrito Federal en 1996 es de 8,551,254 personas con una tasa de crecimiento anual del 4.3 % durante ese año el total de la Población Económicamente Activa es de 3,768,737 de los cuales la Población Ocupada es de 3,512,087 y la Desempleada abierta es de 266,650. La Población económicamente Inactiva es de 3,004,838 según Encuesta Nacional de Empleo. **INEGI. 1996.**

En México el problema del desempleo es producto del sistema socioeconómico, que el sistema mexicano no ha enfrentado con claridad sólo se mantiene unido a las reglas del enriquecimiento que mueve al capitalismo, sin importar quien es afectado directamente.

CAUSAS Y EFECTOS DEL DESEMPLEO

En cierto sentido es fácil explicar por qué los países menos desarrollados, como México, sufren de un desempleo masivo aparentemente crónico, este es el resultado de un desajuste entre el rápido aumento de la población (alta densidad de población urbana), el problema agrario, el rápido aumento de la mano de obra en las ciudades, el bajo nivel de mano de obra calificada, insuficiente desarrollo de las posibilidades del empleo productivo en el campo, porcentajes bajísimos de acumulación de capital y la crisis económica mundial.

El principal problema que resulta de esta situación es el desperdicio de elementos humanos. La pequeñez de la parcela ejidal y las características de los cultivos que se practican en las explotaciones impiden la absorción de la fuerza de trabajo disponible, generando elevadas tasas de desempleo.

Otra causa del desempleo es el porcentaje bajísimo de acumulación de capital porque en las *"sociedades pobres no es fácil ahorrar una parte apreciable de los ingresos y porque los ricos que son los que pueden ahorrar prefieren por diversa razones especular en negocios y mobiliarios mas bien que invertir en medios de producción"* (Blaug, M. 1974).

En los países subdesarrollados el bajísimo nivel de calificación impide la realización exitosa de cualquier política de empleo a corto plazo. Esta situación pone en evidencia la falsedad de la idea sobre la abundancia de la mano de obra utilizable en actividades productivas. En México el nivel de calificación de la fuerza de trabajo es desastroso.

Según el censo de 1980, a nivel nacional, la proporción de trabajadores con instrucción inferior a los tres años era del 57 % de la PEA, tal proporción se elevaba al 83 % en el caso del sector agropecuario.

Ante esta situación no son de extrañar los bajos niveles de remuneración y productividad de la mayoría de los trabajadores.

"La tasa de desempleo urbano es mas baja entre los analfabetas porque los jóvenes con instrucción tienen mas tendencia a emigrar a la ciudad y siendo instruidos no aceptan con la misma facilidad trabajos de muy baja categoría social. En cuanto a la tasa de desempleo de quienes cursaron estudios superiores, el hecho de que sea igualmente bajo se explica por la escasa proporción de personas que poseen un grado de estudios dentro de la población total, lo que realza el valor de sus capacidades" (Bairoch, 1979).

El desempleo en gran medida es provocado por la crisis económica mundial, nuestro país vive actualmente una fase crítica en su desarrollo que se ha agravado en los últimos años, este periodo difícil ha llevado al gobierno de México a aplicar políticas como el recorte del gasto público con la consecuencia del cierre de empleos.

Los primeros efectos que trajo consigo la reducción del presupuesto gubernamental fue que diversas entidades gubernamentales (Secretarías de estado) suprimieran a los empleados de confianza y se declarasen sin plazas de trabajo disponibles para los solicitantes de empleo.

EL EFECTO PSICOLÓGICO DEL DESEMPLEO en la persona es grave y si se toma en cuenta que no es uno el sujeto desempleado sino muchos de diversos estratos sociales, no es difícil entender el problema social que se crea. Porque ¿que es la sociedad, sino la síntesis psicológica de los individuos que la componen ?..

Entre los **EFECTOS SOCIALES** tenemos que ante la crisis provocada por el desempleo, la familia- núcleo de la sociedad- al no reunir los recursos suficientes para proporcionarse adecuadamente vestido, alimentación, vivienda, instrucción escolar y en fin todo lo que las aportaciones económicas de sus miembros trabajadores realizaban tiende a desintegrarse y las enfermedades no se hacen esperar ante la alimentación cada vez mas deficiente.

En cuanto a los **EFECTOS ECONÓMICOS**, podemos decir que el desempleo afecta económicamente tanto a quienes lo padecen como a quienes dependen de ellos. La primer consecuencia resulta evidente ante la falta de ingresos salariales, ya que aunque los productos abundan en el mercado, a precios buenos, ni aun así pueden obtenerlo los desempleados.

El desempleo y la subocupación presionan hacia un estancamiento de la economía, al contraerse la demanda efectiva se generan fuerzas capaces de detener o aplazar la satisfacción de las demandas sociales como son la vivienda, la educación y la salud. Sobre los efectos políticos, diremos que los trabajadores desempleados ante la miseria se ven obligados a solicitar ayuda al gobierno.

En nuestro país se ha promovido en los últimos años una positiva campaña de empleo que, aunque eventual, ha absorbido una considerable cantidad de mano de obra a través de la creación de obras publicas como son carreteras, conjuntos habitacionales, las obras de excavación del metro, los ejes viales, etc.

Lo que agrava la situación del desempleo desde el punto de vista político es que la población va perdiendo la confianza en el gobierno ante la impotencia y la ineptitud de este para resolver el problema y no se detienen a pensar que la responsabilidad para resolver tal situación no corresponde exclusivamente al estado, sino también a los demás sectores productivos del país.

Ante dicha desconfianza y descontento los trabajadores desocupados comienzan a organizarse para manifestar su inconformidad siendo reprimidos en algunos casos por la fuerza pública, como sucedió en el régimen porfirista.

Un fenómeno que llama curiosamente nuestra atención es la inconformidad manipulada del campesino que siendo indudablemente un subempleado de nuestra sociedad no posee la fuerza de protesta del sector obrero, quizá por carecer de la organización que tienen ellos (sindicatos), sin embargo, su fuerza masiva como factor real de poder político, utilizada sólo por quienes desean su beneficio particular, ha sido muy efectiva. Y los campesinos siguen igual.

TRABAJO INFORMAL

El fenómeno del subempleo surge como resultado del crecimiento económico inequitativo, en medio de la crisis económica este sector comienza a cobrar importancia por la cantidad de mano de obra que ocupa, por las características que presenta, por representar una fuente de ingresos y por el volumen de sus operaciones.

Dentro del subempleo o trabajo formal existe una demanda de mano de obra. Las diversas formas de absorción de mano de obra que presta el sector informal varia, una de ellas es la propiedad familiar, la cual sustenta mini empresas en las cuales participan la mayoría de lo miembros de la familia a través de operaciones que se realizan en pequeña escala, tales como la venta o reventa de productos, formas de producción como el trabajo domiciliario, etc., la baja productividad es una característica de este sector.

El **SUBEMPLEO** se refiere aquellas personas que provistas de empleo no trabajan por el tiempo normal y podrían o desearían efectuar un trabajo suplementario, del que suministran efectivamente, o cuando sus ingresos o rendimientos se verían aumentados, si teniendo en cuenta sus aptitudes profesionales, dichas personas trabajasen en mejores condiciones de trabajo o cambiasen de profesión. Entre los subempleados contempla al conjunto de trabajadores ambulantes, familiares no remunerados y los que laboran por cuenta propia.

CLASIFICACIÓN DEL SUBEMPLEO

A) SUBEMPLEO VISIBLE.- Comprende aquellas personas que trabajan un periodo más corto al considerado como jornada normal de trabajo o por tiempo parcial en contra de su voluntad.

B) SUBEMPLEO INVISIBLE.- Se refiere a personas que trabajan cuya duración de trabajo no es normalmente reducida, sin embargo, en el empleo que desarrollan no utilizan plenamente sus capacidades y calificaciones. (**Infante Melendez Bernardo 1978**).

EL MERCADO DE TRABAJO EN MÉXICO

ASPECTOS TEÓRICOS ACERCA DEL MERCADO DE TRABAJO.

La demanda de trabajo bajo la óptica de la teoría neoclásica está determinada por la relación que existe en la esfera de la producción, a través de la relación entre el salario real y la productividad marginal.

El texto del tratado de libre comercio y los acuerdos paralelos en materia laboral señalan en respuesta a las necesidades de incrementar el salario y el empleo en México, que estos serán consecuencia de la evolución de la productividad del trabajo.

Para cada salario se contratará aquel volumen de empleo que iguale dicho salario con la productividad marginal correspondiente a ese volumen de horas totales de trabajo según sean mayores los salarios reales, mayores serán las productividades y menor la cantidad contratada de trabajo .

En la actualidad podemos ver que en el mercado de trabajo existen salarios muy bajos y a pesar de esto la demanda de trabajo resulta insuficiente para proporcionar empleo a la población en edad de trabajar. "Cuanto mayor sea el precio menor el salario real, y mayor la cantidad de trabajo que los empresarios estarían dispuestos a contratar". La anterior explicación no se cumple estrictamente en el caso de México, ya que durante el periodo de 1982 a 1988 el salario real cayó en 61.8%, mientras que la oferta de mano de obra se incrementó con el objeto de mantener y complementar el ingreso familiar así como por un crecimiento natural de la misma.

Dentro de las políticas implementadas por el gobierno mexicano, las salariales han tenido como objetivo deprimir el salario real esto a través de mecanismos inflacionarios, el salario real resultante es una consecuencia del salario monetario conocido y del nivel de precios determinado. La decisión de la empresa sobre la cantidad de trabajo que quiera contratar es igual que la decisión sobre la cantidad que deba producir, es decir, la demanda de mano de obra es función del tamaño de la producción y la disminución de la demanda de un bien, afecta la demanda de trabajo en esa industria, reduciéndose tanto la cantidad de trabajo empleada como el salario.

CONCEPTOS Y DEFINICIONES.

Podemos entender como Población Económicamente Activa aquella población que se encuentra entre los 12 y 65 años. apto para el desempeño de un trabajo, es decir, es aquella que mental y físicamente se encuentra íntegramente capaz de transformar o realizar un trabajo sea cual sea éste. **INEGI 1997.**

La aportación que hace a **Adriana Casoni** al concepto de PEA es que esta puede identificarse como: Oferta real de trabajo, está compuesta por dos grupos: El de ocupados en alguna actividad , durante al menos una hora a la semana, sea formal o informal, remunerada o como trabajadores familiares no remunerados y el grupo que está desocupado, que busca activamente empleo.

EDAD ACTIVA.- Es la edad a partir de la cuál se considera, en general, una persona podría desempeñar un trabajo en actividad económica.

POBLACIÓN OCUPADA: Total de personas de 12 años y más que realizaron cualquier actividad económica en la semana de referencia a cambio de un sueldo, salario jornal u otro tipo de pago en dinero u especie. Incluye a las personas que ayudaron en el periodo, fábrica o taller de un familiar y a los aprendices, ayudantes o trabajadores que laboraron sin remuneración.

POBLACIÓN DESOCUPADA: Total de personas de 12 años y más que en la semana de referencia no tiene trabajo pero lo buscaron activamente. En 1990 esta población ascendía a 659.8 miles de personas y en 1980 fue de 124.4 miles de personas mientras que en 1980 representaba el 0.8 % de la PEA y en 1990 fue de 2.8%.

OFERTA POTENCIAL DE TRABAJO: Se refiere al conjunto de individuos que tienen edad para trabajar y por lo tanto pueden incorporarse al trabajo laboral.

En el caso de México, se considera oferta potencial a los hombres y mujeres de 12 años y más. Desde la óptica de este concepto podemos decir que la oferta potencial en 1980 ascendió a 43,331.4 miles de personas y en 1990 de 55,913.8 miles de personas, es decir, en un periodo de 10 años tuvo un crecimiento de 29 %, es decir, 2.9 % anual más de la población que tiene edad de trabajar, frente a un crecimiento real de la población que se incorpora al mercado de trabajo de 0.8 % anual de la PEA, es decir, existe un 2.1 % de la población que por el tipo de trabajo o actividad o que por la falta de oportunidades no logro incorporarse al mercado de trabajo.

OCUPACIÓN: Tipo de trabajo, oficio o tarea específica que desarrolla la persona ocupada en su trabajo principal en la semana de referencia.

Mientras que 1980 represento este renglón el 69.7 % de la PEA, en 1990 fue del 97.2 % y los trabajadores con actividades no especificadas representaron el 29.6 % en 1980 y el 4.3 % de la PEA en 1990.

POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE INACTIVA: Se considera a aquellas personas que no tienen edad o carecen de facultades físico-mentales o no tienen tiempo para trabajar, se clasifican en: Estudiantes, personas dedicadas a los quehaceres del hogar, jubilados o pensionados, incapacitados permanente para trabajar u otro tipo de inactividad. INEGI 1997.

OCUPACIONES MANUALES.

TRABAJADORES CALIFICADOS Y NO CALIFICADOS: Todos aquellos que realizan actividades calificadas o semicalificadas en todos los tipos de empresas.

ACTIVIDADES CALIFICADAS Y SEMICALIFICADAS: Son aquellas que requieren algún conocimiento sobre la operación y reparación de máquinas que requieren el desempeño de tareas complejas y algún tipo de entrenamiento formal o informal.

TRABAJADORES NO CALIFICADOS: Todos aquellos que trabajan en el proceso productivo pero que no operan máquinas, los ayudantes y aprendices, aquellos que hacen trabajos no calificados en la construcción y en los servicios, tales como lustrabotas, trabajadores domésticos, empaques, vigilantes, cargadores, mozos, vendedores ambulantes, etc. Este grupo ocupacional también incluye a los trabajadores agrícolas, peones y ejidatarios. No incluye a los administradores de haciendas.

OCUPACIONES NO MANUALES:

PROFESIONISTAS.- Todos aquellos que trabajan en actividades profesionales cuyas tareas no sean básicamente de administración y que tengan grado universitario.

TÉCNICOS.- Todos aquellos que trabajan en actividades subprofesionales y que tengan preparación técnica pero que no tengan un grado universitario.

OFICINISTAS.- Todos aquellos que hacen trabajo secretaria, manejo de archivos, trabajo administrativo, etc.

AGENTES VENDEDORES.- Todos aquellos cuya actividad principal es vender. No incluye a ellos que hacen limpieza, ayudantes de comercio, vendedores ambulantes, etc.

SUPERVISORES.- Todos aquellos cuya actividad principal es supervisar las actividades de otros trabajadores.

CONSIDERACIONES ACERCA DEL DESEMPLEO

En México existe una tendencia a agudizar el problema del desempleo porque la población crece a un ritmo superior al incremento de las fuentes de trabajo. Por este motivo la tarea de todos los sectores es invertir más para generar más plazas.

Para combatir el desempleo y el subempleo que existe en nuestro país no bastan los esfuerzos oficiales empeñados en crear nuevas fuentes de trabajo.

Consideramos que este grave problema sólo podrá ser solucionado con la recia participación de todos los sectores económicos productivos así como la instauración del seguro del desempleo con la cooperación de los contribuyentes en una conjunción estabilizadora que la nación reclama.

A estas alturas de la historia de México nadie debe evadir su responsabilidad para resolver tan grave problema. Este es el tiempo para el fortalecimiento de las relaciones entre los sectores que componen nuestro país, ese fortalecimiento de basarse en una relación que reconozca que la administración no se circunscribe al ámbito de las paredes de los palacios gubernamentales, una relación que reconozca que las empresas no son enemigos de nadie sino que son benéficas y que su bienestar es vital para el desarrollo positivo de una nación, que reconozcan que los valores y las normas éticas son fundamentales para las instituciones y para los individuos y que permita reconocer que sólo con la colaboración o respeto mutuo se fragua la solidaridad y un progreso compartido.

El desempleo debe ser atacado con prioridad y se hace necesario seleccionar estratégicamente los campos de inversión para generar fuentes de trabajo.

En México se padece la ausencia de programas y planes de capacitación para el trabajo en todos sus niveles, lo que reclama que se diseñe una política de empleo en el país, que implique la participación de todas las políticas socioeconómicas globales y sectoriales.

Así entre las medidas para reducir el desempleo urbano y rural tenemos las siguientes:

RENOVACIÓN URBANA.- Esto es utilizar la mano de obra rural desempleada o subempleada para ejecutar obras de infraestructura, se trataría de utilizar los desempleados de la ciudad en obras de renovación urbana, poniendo en marcha un programa general coherente de obras públicas de renovación capaz de crear un número de empleos permanentes para personas nacidas en el lugar donde se van a aplicar.

FORMACIÓN COMPLEMENTARIA DE LOS DESEMPLEADOS.- Como la mayoría de los desempleados no poseen calificación profesional digna de ese nombre, sería conveniente organizar programas de formación complementaria, ya que estos tendrían una doble ventaja: retirar del mercado del empleo cierta cantidad de desocupados para reincorporarlos luego con calificaciones que aumentaría sus posibilidades de colocación y favorecer la creación de empleos basados precisamente en la existencia de la mano de obra capacitada para ejercerlos.

REDUCCIÓN DEL ÉXODO RURAL.- A nuestro juicio es la clave esencial para resolver a plazo medio el problema del desempleo urbano así como fomentar el empleo rural.

Bairoch (1979) hace girar todo el análisis del problema del desempleo en las ciudades alrededor del fenómeno del éxodo rural, llegando a la conclusión de que dicho problema no se resolverá sino se mejoran las condiciones de vida y de trabajo en los rurales, que sólo podrán lograrse mediante la aplicación simultánea de un gran número de medidas:

- 1.- Nueva orientación de los programas de desarrollo y asignación de mayor prioridad a la agricultura.
- 2.- Desaceleración del crecimiento demográfico.
- 3.- Reducción de la disparidad entre ingresos urbanos y rurales.
- 4.- Modificaciones del contenido y la forma de enseñanza.
- 5.- Mejoras de los servicios sociales en el medio rural.

El desempleo es uno de los problemas sociales de nuestro tiempo y de nuestro país, que trae consecuencias de tipo económico y familiar que puede llegar inclusive a la desintegración del núcleo social más importante que es la familia, por lo que debe ser motivo de atención por parte no sólo de los sectores productivos del país, sino de todos los estudiosos de las ciencias sociales para buscar soluciones a este problema.

SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL.

De acuerdo con la encuesta nacional de empleo de 1996, en cinco estados 70% o mas de su población ocupada laboraba en empresas de 1 a 5 trabajadores: Oaxaca 79.8%, Chiapas 77.9%, Guerrero 77.5%, Michoacán 75.0%, Veracruz 70.0%.

Por otra parte, cuatro entidades, mas de 40% de la población ocupada prestaba sus servicios en empresa de mas de 50 trabajadores: Baja California 43.2%, DISTRITO FEDERAL 42.9%, Coahuila 42.7% y Sonora 42.3%.

Del total de personas ocupadas en los micronegocios en 1996, 52.7% fueron trabajadores por su cuenta, proporción superior a la registrada en 1992 que fue de 48.4% lo que refleja a una creciente tendencia al autoempleo por parte de la población trabajadora.

En 1996 el personal ocupado en micronegocios ascendió a 5.7 millones de personas, casi 890 mil mas que en 1992, lo que significa que en dicho lapso el personal ocupado creció a una tasa promedio anual de 4.3 %, generándose en promedio poco mas de 220 mil empleos anuales.

La proporción de personal ocupado en los sectores comercio y servicios con respecto al total nacional en este tipo de negocios, se incrementó al pasar de 75.0% en 1992 a 77.7% en 1996, lo que significa que en dicho lapso el personal ocupado en esas actividades creció a una tasa anual de 5.3 %.

Los resultados de 1996 indica que en las ciudades con 100 mil y mas habitantes existían 3.6 millones de micronegocios, de los cuales 79.0% se encontraba en los sectores comercio y servicios, cifra mayor a la observada en 1992 cuando representaban 75.9%.

En el periodo 1992-1996 los micronegocios del sector servicios crecieron a una tasa promedio anual de 11.2%, cifra mayor a la observada en otros sectores como la construcción 0.3% y el comercio 2.7%.

El Programa de **CALIDAD INTEGRAL Y MODERNIZACIÓN (CIMO)** capacitó a 38,391 trabajadores durante Septiembre de 1997. Con lo anterior se alcanza una cifra total de 375,559 trabajadores capacitados de Enero a Septiembre de 1997. El crecimiento, frente al mismo periodo de 1996 representó 21%.

En el marco de **PROGRAMA DE BÉCAS DE CAPACITACIÓN PARA DESEMPLEADOS (PROBECAT)** se otorgaron 87,574 becas de capacitación a personas desocupadas durante Septiembre de 1997 así mismo, durante el mes se impartieron 4,285 cursos. En total durante los primeros nueve meses del año se han asignado 416,602 becas y fueron impartidos 20,542 cursos. Las variaciones anuales que esto representa son 18 y 14% con respecto al periodo Enero-Septiembre de 1996.

En el **SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO** se tiene registro de que 111,326 buscadores de puestos de trabajo fueron colocados durante el periodo Enero - Septiembre de 1997, resultado de la atención de 352,784 solicitudes. De estas 268,377 buscadores de empleo fueron enviados a 321,936 vacantes captadas en el mismo periodo. Esto significa que cuando menos 41% de las personas canalizadas fueron colocadas en algún empleo, 3.0 puntos porcentuales mas de colocaciones que en el mismo periodo de 1996. El número de personas que consiguieron un empleo en realidad es mayor, en virtud de que no todos los contratados proporcionan información al respecto

En septiembre de 1997 la tasa de trabajadores ocupados con ingresos inferiores al mínimo y desocupados se ubicó en 14.5%, inferior en 2.8% porcentuales a la registrada en el mismo mes del año anterior.

La tasa de **DESEMPLEO ABIERTO EN HOMBRES** fue 3.3% en Septiembre de 1997, mientras que la correspondiente a las mujeres fue 3.5%. La tasa se mantuvo igual, en tanto que la segunda registro una disminución 0.3 puntos porcentuales, con lo que se redujo la diferencia entre ambas.

En Septiembre del año en curso 20 ciudades registraron una tasa de desempleo abierto superior al promedio nacional, que fue de 3.4% con respecto al mismo mes de 1996, en ocho ciudades se observó una disminución de este indicador entre las que destacaron Monclóva 3.1 puntos porcentuales, Ciudad de México -2.8, Saltillo -2.6 y Tepic -2.5; Coatzacoalcos sobresalió con el mayor repunte +1.8 puntos porcentuales.

En septiembre de 1997 la tasa del desempleo abierto continuo con tendencia a la baja que ha registrado durante los últimos 24 meses, al situarse en un nivel de 3.4% de la PEA, lo que significó una reducción de 2.1 puntos porcentuales respecto al mismo mes del año anterior.

El personal ocupado en el sector comercio alcanzo al mes de Julio del presente año 469,266 trabajadores, 3,436 mas que en el mes anterior y 17,871 mas que en Julio de 1996, lo que representa una variación anual de 4.0%.

En Julio de 1997 el crecimiento anual del personal ocupado en la **INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN (IME)** fue de 19.2 %. Durante dicho mes se generaron 10,646 empleos en este rubro, con lo cuál el total de nuevos puestos de trabajo aportados por la IME en el curso de este año asciende a 104,940. así, al mes de Julio de 1997 el personal ocupado en la IME llegó a 908 mil trabajadores.

Al mes de Julio de 1997 el personal ocupado en la Industria manufacturera alcanzó 1,376,723 trabajadores. Durante el transcurso del año se ha generado 33,751 empleos en esta Industria.

Es así como de esta manera se analizan los factores que originan el desempleo, ya se sabe que entre las principales causas se encuentran: la sobrepoblación citadina, la mala organización económica y falta de preparación, adiestramiento y capacitación que presentan las personas que buscan empleo.

Cuando las personas se encuentran laborando manifiestan un punto de vista sobre la vida muy diferente al que tienen las personas desempleadas, mientras que las primeras (personas empleadas) presentan un sentimiento de mayor valía personal, mejor conocimiento de sus aptitudes y habilidades; las segundas, en su mayoría cuentan con sentimientos de inferioridad, de inseguridad, una deficiente imagen de sí mismos y una pobre visión sobre sus capacidades y habilidades.

La condición de estar desempleado hace mella en la personalidad y mas que todo en el autoconcepto del individuo ya que al no tener un empleo fijo, o uno en el cual sea bien remunerado, no podrá satisfacer aquellas necesidades prioritarias, al no hacerlo entra en una etapa de desesperación, frustración; esto le crea reacciones afectivas negativas y podría originar hasta inestabilidad emocional.

La importancia de estudiar este fenómeno, el desempleo, radica en la factibilidad de poder entender cuales son los orígenes y las consecuencias de no tener un trabajo para el desarrollo del individuo; comprender el problema es el primer paso para encontrar su solución.

CAPITULO IV.- METODO

JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN:

En la vida del ser humano, como sabemos, existen diversas actividades encaminadas a lograr la supervivencia pero de entre ellas hay una, el trabajo, que es parte fundamental de la vida. Por medio del trabajo, y básicamente a través de su remuneración (salario), el hombre puede satisfacer sus necesidades de alimentación, vestido, hogar, diversiones, etc., también puede formar una familia, progresar social y económicamente y ayudar al progreso de la humanidad. El trabajo por sí solo, ayuda a crearse una rutina por medio de horarios establecidos coadyuvando al mejoramiento y sincronización con los ritmos biológicos internos. Esto ayuda al hombre a saber como vive y en que forma distribuye su tiempo para cada actividad. El tener una actividad que realizar diariamente, y saber que a través de ellas se van satisfaciendo las necesidades crea una relación positiva hacia el trabajo. Al llenar sus carencias personales el individuo siente una gran satisfacción y puede dedicarse, además, a otras actividades las cuales redundaran en su personalidad.

Podría afirmarse que los individuos que trabajan lo hacen porque encuentran no solo recompensas monetarias sino además, reconocimiento personal, un status definido, (en comparación a aquellos que no tienen empleo o son subempleados), un motivo porque desempeñar el puesto que tienen; en muchos de los casos esto les crea una personalidad estable, un alto conocimiento de sus capacidades y limites, un orgullo por el trabajo desempeñado y por los retos enfrentados y superados. Quien no ha escuchado a las personas hablar sobre su trabajo diciendo que tan importante es y como resuelven los problemas presentados en el.

Todo lo anterior ayuda a crearse una buena imagen de sí mismo. pero si por el contrario, la persona no encuentra empleo los beneficios se revierten y se convierten en daños que pueden ir acabando con la persona poco a poco y algunas pueden optar por suicidarse.

En la época en que nos ha tocado vivir llena de cambios drásticos y conflictos sociales, políticos, culturales y sobre todo económicos- no solo a nivel nacional sino también a nivel internacional- las crisis resultan apabullantes, México a través de los últimos años ha experimentado crisis económicas muy fuertes y devaluaciones impresionantes.

Cada seis años, al termino de un gobierno e inicio del siguiente, las arcas de la nación son vaciadas literalmente y cada funcionario sale con las manos llenas de dinero producto de nuestros impuestos. El temor a un cambio de gobierno y los sucesos políticos, aunados a otros eventos importantes, al termino del sexenio crean un clima de desconfianza y ahuyentan las inversiones extranjeras, las nacionales son mas precavidas y todos se encuentran a la expectativa de la formación del nuevo gabinete presidencial y la manera en como piensa conducirse al país.

Como consecuencia principal la actividad económica se paraliza, ya no existen empresarios deseosos de realizar muchas inversiones, las fabricas empiezan a tener problemas en su nivel de productividad y hasta el presupuesto del gobierno es recortado.

Así, existen despidos de personal en muchas empresas, los individuos que buscaban trabajo es mas difícil que lo encuentren, los egresados de las escuelas y los profesionistas aptos para trabajar encuentran desierto el campo laboral y si son contratados lo hacen en empleos los cuales el sueldo es bajo y además no desempeñan labores de acuerdo a su área de estudio o preparación profesional. Si la persona no tiene un trabajo estable los daños que esto le provoca son al principio mínimos, pero a medida que pasa el tiempo se van notando mas, uno de ellos es la falta de una rutina lo que hace que sus ritmos biológicos se vayan desincronizando; esto al principio no lo siente el individuo ya que se dedica a pasatiempos o actividades recreativas. Otro daño que se presenta es que la imagen de sí mismo se va deteriorando poco a poco al irse comparando con personas que si tienen un empleo.

Las primeras se sienten disminuidas ya que si no trabajan no tienen dinero, si no tienen dinero no cubren sus necesidades básicas y menos aun las superiores, si son casados y no cumplen con su responsabilidad en el hogar son mal vistos por los demás y hasta pueden llegar a ser rechazados.

Otro de los problemas es que no tienen relaciones personales o no están inmiscuidas en un ambiente grupal que les despierte reacciones afectivas de amor, amistad, compañerismo, competencia, cooperación, unión, etc.; así el individuo ve reducido su núcleo social a solo las personas cercanas a el, no existen muchas personas que le reconozcan sus logros, no hay actividades que les premien y no encuentran orgullo por no hacer nada.

Con todo lo anteriormente dicho, es común ver a las personas desempleadas con una pobre imagen de sí mismo, se sienten devaluadas y consideran que la vida es un fracaso. Su forma de vestirse, de hablar y hasta caminar son identificables. Salen a la calle a buscar trabajo con cierta determinación pero al recibir solo contestaciones negativas sienten un desaliento y terminan su búsqueda con los ánimos bajos.

El problema no termina aquí, muchas personas orilladas por las circunstancias, buscan maneras alternas de ganarse el sustento y ocupan su tiempo en subempleos, los cuales son, si no mal remunerados, si inciertos en su futuro en muchos de los casos, ya que no cuentan con las condiciones y prestaciones de un empleo fijo. No tienen seguro, no existe un medico y no siempre se obtienen ganancias. Estos son los factores propios de un subempleo.

Las personas al no encontrar trabajo se dedican subempleos tales como vender, lavar carros, limpiar parabrisas, ofrecen sus servicios de mantenimiento a casas, trabajan de choferes en colectivos o taxis, etc.,; esto con la finalidad de contribuir al gasto familiar.

Algunos posiblemente ya mas desesperados pueden dedicarse al hurto, robar desde un monedero o billetera hasta un automóvil o residencia -entre otras cosas- y con ello generar una salida a sus problemas económicos. Puede existir algunos que por su situación de desempleo, aunado a otros problemas, opten por el suicidio.

Anteriormente los índices de desempleo nos señalaban que las personas sin trabajo eran principalmente gente de baja preparación y/o aquellos que no tenían alguna especialización en un área determinada , pero recientemente se nota que una gran cantidad de profesionistas egresados y aptos para desempeñarse no encuentran lugar en el ámbito laboral, por lo tanto no ingresan a trabajar.

Existen unos que son contratados en áreas en las cuales no desarrollan todas sus habilidades y capacidades profesionales, además hay otros que son contratados de manera eventual lo que limita su desarrollo; y si los cambios son muy continuos puede afectar en gran medida el tipo de personalidad de los individuos.

Ante toda esta problemática, el psicólogo, independientemente de su área de especialización, no debe quedarse cruzado de brazos pues la razón principal de su carrera estriba en el estudio del ser humano y al verse afectado este, el profesionista debe analizar y dar posibles alternativas a la problemáticas.

El presente estudio tendrá esta premisa como objetivo y espera contribuir en la medida de lo posible, a analizar y dar alternativas de ayuda para entender el problema del desempleo.

OBJETIVO: El objetivo de la presente investigación fue determinar el autoconcepto que presentan personas desempleadas.

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN: ¿ Existen diferencias en el autoconcepto entre desempleados con diferente nivel de preparación académica, con o sin descendencia y de ambos sexos ?

HIPÓTESIS:

Hi(1): “Existen diferencias estadísticamente significativas en el autoconcepto entre personas desempleadas con diferente nivel de preparación académica”.

Ho: “No existen diferencias estadísticamente significativas en el autoconcepto entre personas desempleadas con diferente nivel de preparación académica”.

Hi(2): “Existen diferencias estadísticamente significativas en el autoconcepto entre personas desempleadas de acuerdo al genero sexual (hombres-mujeres)”.

Ho: ”No existen diferencias estadísticamente significativas en el autoconcepto entre personas desempleadas de acuerdo al genero sexual (hombres-mujeres)”.

Hi(3): “Existen diferencias estadísticamente significativas en el autoconcepto entre personas desempleadas que tienen descendencia y aquellos que no la tienen”.

Ho: “No existen diferencias estadísticamente significativas en el autoconcepto entre personas desempleadas que tienen descendencia y aquellas que no la tienen”.

Hi(4): “Existen diferencias estadísticamente significativas en el YO-FISICO que presentan las personas desempleadas”.

Ho: “No existen diferencias estadísticamente significativas en el YO-FISICO que presentan las personas desempleadas”.

Hi(5): “Existen diferencias estadísticamente significativas en el YO-ETICO-MORAL que presentan las personas desempleadas”.

Ho: “No existen diferencias estadísticamente significativas en el YO-ETICO-MORAL que presentan personas desempleadas”.

Hi(6): “Existen diferencias estadísticamente significativas en el YO-PERSONAL que presentan las personas desempleadas”.

Ho: “No existen diferencias estadísticamente significativas en el YO-PERSONAL que presentan personas desempleadas”.

Hi(7): “Existen diferencias estadísticamente significativas en el YO-FAMILIAR que presentan las personas desempleadas”.

Ho: “No existen diferencias estadísticamente significativas en el YO-FAMILIAR que presentan personas desempleadas”.

Hi(8): “Existen diferencias estadísticamente significativas entre el YO-SOCIAL que presentan las personas desempleadas”.

Ho: “No existen diferencias estadísticamente significativas en el YO-SOCIAL que presentan personas desempleadas”.

IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES:

VARIABLE DEPENDIENTE: Autoconcepto.

VARIABLE INDEPENDIENTE: Desempleados (tomando en cuenta características especiales como sexo, nivel de preparación académica y si tienen hijos o no).

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES:

VARIABLE DEPENDIENTE: “Es el criterio que una persona tiene de si misma, la descripción mas completa que es capaz de dar de si misma en un momento dado”. (Fittz, W. H. 1965, **Tennessee Self Concept Scale Nashville Counselor Recording and Test Manual. Western Psychological Services**).

VARIABLE INDEPENDIENTE: “Se refiere a la población desocupada de 12 años en adelante, que cubre los siguientes requisitos:

a).- Estar disponibles para trabajar,

b).- No trabajar actualmente, y

c).- Buscar incorporarse a alguna actividad económica sin lograr su objetivo.” (**Indicadores de empleo y desempleo, INEGI., México, 1996**).

GENERO SEXUAL: “Se entiende como la manifestación de conductas que identifican a un sujeto que pertenece a uno de los patrones dimórficos (masculino-femenino) y que dan sustento a su identidad psicosexual en una cultura y que esta establecido por medio de la sociedad, sus costumbres y rituales desde su nacimiento“. (Morales, 1995 tesis, UNAM).

NIVEL DE ESCOLARIDAD: “Es el tiempo durante el cual una persona cursa sus estudios” (**Diccionario enciclopédico, México, 1990 ed. Grijalbo**).

DESCENDENCIA: “Serie de personas que provienen del mismo tronco, raza, linaje o estirpe“. (**Diccionario enciclopédico, México, 1990 ed. Grijalbo**).

DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LAS VARIABLES:

VARIABLE DEPENDIENTE: “Es la manera en como la persona se percibe a si misma”.

VARIABLE INDEPENDIENTE: “Se refiere a personas que teniendo capacidad física y habilidad intelectual para trabajar no encuentran un lugar en donde desarrollarse laboralmente”.

GENERO SEXUAL: Conjunto de características físicas, psíquicas y socioculturales que diferencian a un hombre de una mujer

NIVEL DE PREPARACIÓN: Es una serie de etapas en las que un individuo logra su formación académica; las cuales se diferencian por niveles (básico, medio-superior y superior).

PERSONAS DESEMPLEADAS CON DESCENDENCIA: Son aquellas personas que tienen hijos bajo su responsabilidad ”.

PERSONAS DESEMPLEADAS SIN DESCENDENCIA: Son aquellas personas que no tienen hijos bajo su responsabilidad

MUESTRA:

TIPO DE MUESTRA: El tipo de muestra utilizado en la investigación fue: No probabilístico, Intencional por Cuota.

El numero total de sujetos que se empleo en la presente investigación (360) estuvo determinado por el tipo de diseño factorial que se utilizó, las características esenciales para formar parte de la muestra fueron:

- a).- Edad mínima 18 años.
- b).- Estar solicitando un empleo en el momento la investigación.

DISEÑO: La forma de distribución de los sujetos en grupos estuvo determinada en función del tipo de hipótesis investigada. Por lo tanto...

A).- Cuando se investigó el autoconcepto en desempleados, de acuerdo al nivel de preparación académica, los grupos quedaron de la siguiente manera:

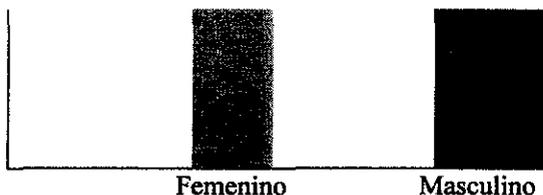
Grupo 1).- En el cual los integrantes tuvieron como grado máximo de estudios el haber concluido la secundaria.

Grupo 2).- Este grupo estuvo integrado por personas que cursaron el nivel de preparatoria, comercio, nivel técnico, técnico profesional o equivalente.

Grupo: 3).- Personas que tuvieron como grado mínimo el haber cursado licenciatura.



B).- Cuando se investigo el autoconcepto en desempleados, de acuerdo al genero sexual, los grupos quedaron de la siguiente manera:



C).- Cuando se investigo el autoconcepto en desempleados que tienen descendencia y aquellos que no tienen descendencia, los grupos quedaron establecidos de la siguiente manera:



TIPO DE ESTUDIO: La presente investigación fue de tipo descriptiva.

DISEÑO: El tipo de diseño que se utilizó en la presente investigación estuvo constituido por tres muestras independientes.

Para la recolección, tabulación y codificación de los datos se realizo un diseño factorial de $3 \times 2 \times 2$, dicha matriz de doble entrada quedó de la siguiente manera:

En cada celda se tomo como muestra representativa un total de 30 sujetos, el total de individuos usado en esta investigación fue de 360 (Total= 12 celdillas).

	Media Básica		Media Superior		Superior	
	Con desc.	Sin desc.	Con desc.	Sin desc.	Con desc.	Sin desc.
Masc.	30	30	30	30	30	30
Fem.	30	30	30	30	30	30

INSTRUMENTO: ESCALA DE AUTOCONCEPTO DE TENNESSEE

Durante los últimos años se han estado utilizando una gran variedad de instrumentos para medir la autoimagen. Sin embargo, ha continuado la necesidad de disponer una escala que sea sencilla para el sujeto, ampliamente aplicable y multidimensional en su descripción de la autoimagen. La Escala de Autoconcepto de Tennessee fue desarrollada para satisfacer esta necesidad. Puesto que la autoimagen se ha convertido en un medio tan popular y tan importante para estudiar y comprender el comportamiento humano, también se pensó que una escala adecuada para medir el autoconcepto proporcionaría el lazo que ligaría los descubrimientos que se han realizado a través de las investigaciones y del trabajo clínico.

Se ha demostrado que la imagen que el individuo tiene de sí mismo es de gran influencia en su comportamiento y está directamente relacionada con su personalidad y con el estado de salud mental. Las personas que se ven a sí mismas como indeseables o “malas”, actúan de acuerdo con esa idea. Las personas que tienen un concepto poco realista de sí mismas, enfocan la vida y a otras personas también en forma poco realistas. Aquellas que tienen autoconcepto desviados actúan en forma desviada. Así pues, el conocimiento de como la persona se percibe a sí misma, es muy útil para poder ayudarla o evaluarla. La Escala puede usarse para una variedad de propósitos en la consulta psicológica; evaluación y diagnóstico clínico; investigación en las ciencias del comportamiento y selección de personal; etc.

La Escala consiste en 100 afirmaciones autodescriptivas que la persona usa para describir la imagen que tiene de sí mismo. La Escala se autoadministra y se aplica tanto en forma individual o grupal. Puede usarse en personas desde los 12 años que tengan un nivel de lectura por lo menos de sexto grado. También es aplicable a todo el rango de ajuste psicológico, desde personas sanas y bien ajustadas hasta pacientes psicóticos.

La Escala se encuentra disponible en dos formas, una para Orientación (FORMA C consejería) y otra para el estudio Clínica y de Investigación (FORMA CEL). Ambas formas usan el mismo folleto y los mismos reactivos. Las diferencias entre las formas se centran en la calificación y en los perfiles. La forma para Orientación se califica más rápida y fácilmente, pues incluye menos variables y puntajes, es apropiada para la autointerpretación y retroalimentación al paciente, es menos sofisticada en psicometría y psicopatología.

La forma Clínica y de Investigación es más compleja en términos de calificación, análisis e interpretación y no es apropiada para la autointerpretación o por retroalimentación directa al sujeto.

La calificación para ambas formas puede realizarse en forma manual o por computadora.

La mayoría de las personas contestan la Escala en 10 ó 20 minutos. La calificación manual requiere de seis a siete minutos en la forma para Orientación y aproximadamente 20 minutos para la forma Clínica y de Investigación.

En esta investigación se utilizó la ESCALA DE AUTOCONCEPTO Forma C. (Orientación/Consejería).

PROCEDIMIENTO

Para la presente investigación se aplicó la escala de Autoconcepto TENNESSEE al personal que acudió a la empresa en busca de empleo, como adicional a la batería de pruebas que se aplica en dicha institución. El cuestionario (TENNESSEE) se administró en forma individual en el departamento de Reclutamiento y Selección de Personal.

Cuando las personas llegaban a solicitar empleo se les informaba que era necesario realizar una evaluación psicológica para determinar el tipo de características que presentaban, valorando las aptitudes y conocimientos que ellos dominaban, entre las pruebas psicológicas se integro la Escala de Autoconcepto de TENNESSEE.

Al comenzar la administración se le dio a los examinados el cuestionario y la forma del perfil de respuestas, se le pidió que leyera los ítems del cuestionario y que marcaran su respuestas en la hoja del mismo nombre. Las instrucciones verbales dadas fueron estas:

“Este cuestionario esta diseñado para ayudarte a describirte como te sientes contigo mismo , no existen respuestas buenas o malas, así que por favor descríbete tan honestamente como puedas. Al comenzar lee la primera afirmación del cuestionario y decide que tan bien te describe usando una de las 5 respuestas de la escala presentadas en cada hoja después continua con el resto de las afirmaciones. Abre el cuestionario en la pagina 1 por un momento, nota que las afirmaciones están numeradas en la secuencia 1,3,5,9, etc., observa que esta numeración es la misma que la numeración en las áreas blancas de esta columna (señalizando el espacio de las respuestas para 1 y 3 de la columna de la columna que esta a mano derecha de la hoja de respuestas)”.

Cuando los examinados terminaron de contestar la Escala y después de asegurarse de que las marcas de las respuestas han pasado a través del papel carbón a la hoja de calificación, se separó a esta de la hoja de respuestas. Aquí es importante mencionar que los ítems en la hoja de puntuación tienen el orden opuesto al de la hoja respuestas, por lo tanto, los cálculos de las escalas básicas deben hacerse en base a la hoja de puntuación

En la hoja de puntuación existen 3 hileras horizontales y 5 columnas verticales, esta combinación produce 15 celdillas de 6 ítems cada una. Para obtener el total de cada una de la hileras y columnas se sumaron la 6 calificaciones circuladas en la primera celdilla, la puntuación total se anotó en la última celdilla en la línea rotulada como “P”, esto mismo se realizó para cada una de las celdillas siguientes y así sucesivamente hasta tener una

Puntuación Total para cada una de las 3 hileras horizontales y cada una de las 5 columnas verticales.

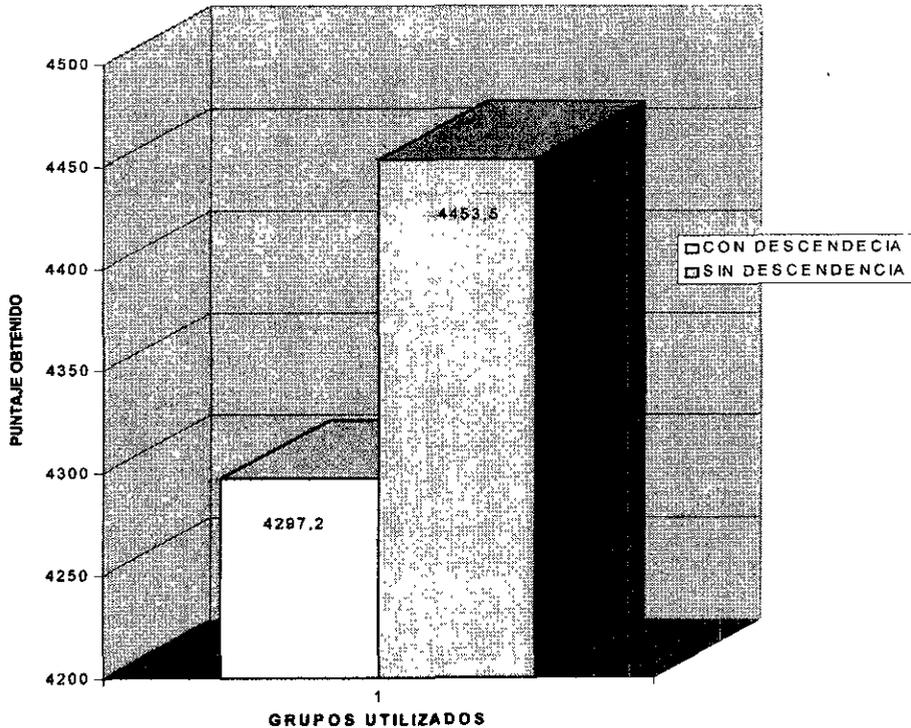
ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LOS DATOS.

Posteriormente se procedió a la recolección , tabulación y codificación de los resultados, los cuales se mostraran en el siguiente capitulo.

El procedimiento estadístico utilizado para analizar los datos de la siguiente investigación fué el denominado ANOVA de un solo factor.

CAPITULO V.- RESULTADOS

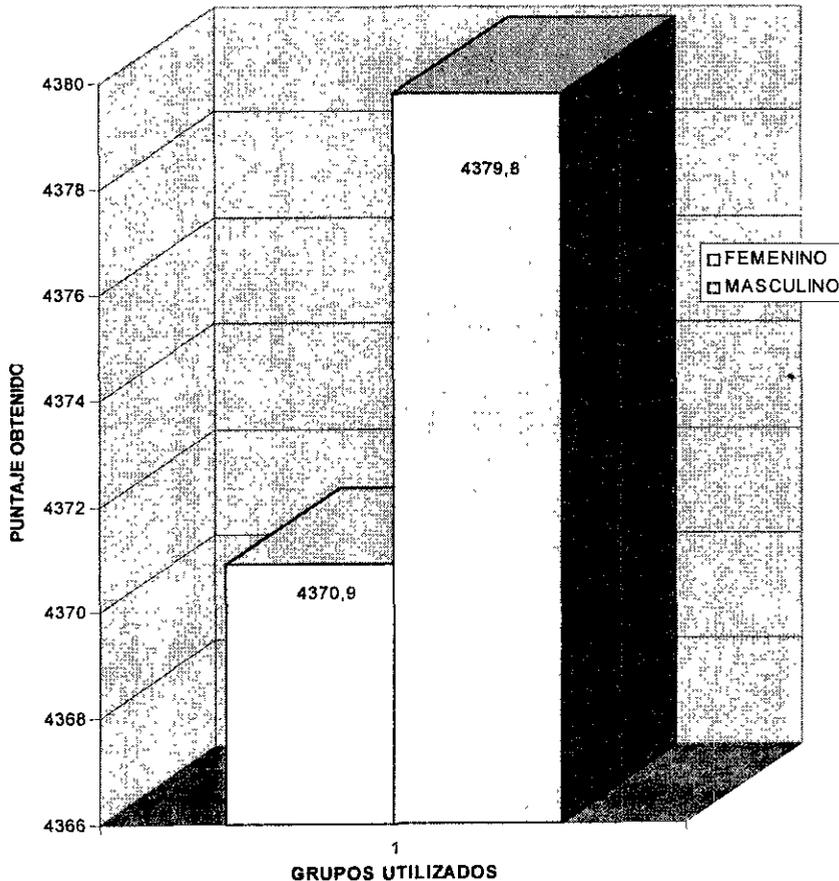
DIFERENCIAS ENTRE DESEMPLEADOS CON Y SIN DESCENDENCIA (GRAFICA GLOBAL A).



En la GRÁFICA GLOBAL A se observan las diferencias entre personas desempleadas con descendencia y sin descendencia, en esta se puede ver que el puntaje mayor corresponde al grupo de desempleados sin descendencia (4453.5) en comparación con el resultado del grupo opuesto (4297.2)

De esta manera se comprueba que las personas que son desempleadas y que no tienen descendencia manifiestan un mejor autoconcepto.

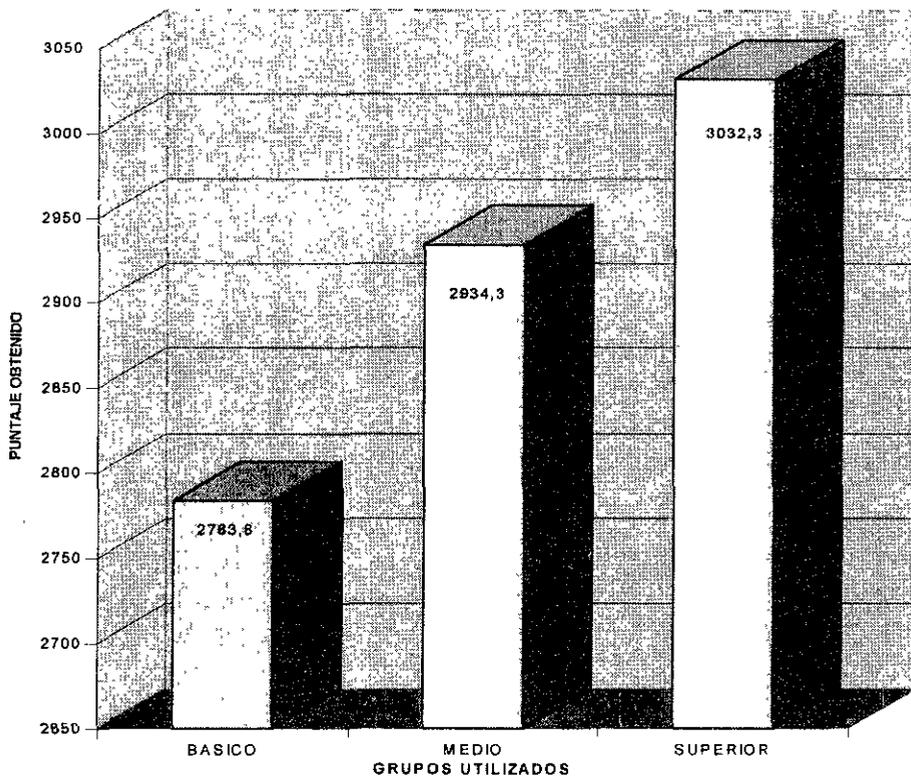
**DIFERENCIAS ENTRE DESEMPLEADOS POR GENERO SEXUAL
(GRAFICA GLOBAL B).**



En esta GRÁFICA GLOBAL B se señalan los diferentes puntajes obtenidos por cada uno de los grupos, así se puede observar que el grupo de desempleados pertenecientes al sexo femenino cuentan con un puntaje total mayor que el grupo de desempleados del sexo masculino, (4379.8) contra (4370.9)

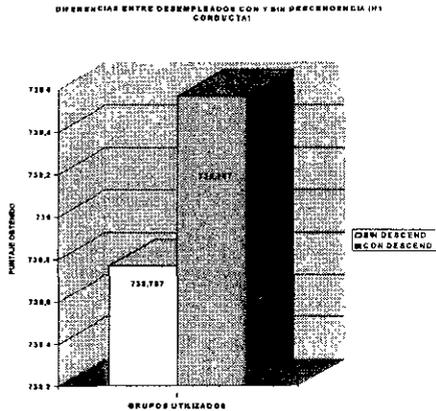
Lo cual indica que las personas desempleadas del sexo femenino muestran un mejor autoconcepto que las personas del sexo opuesto

DIFERENCIAS ENTRE DESEMPLEADOS POR NIVEL DE
ESCOLARIDAD (GRAFICA GLOBAL C)

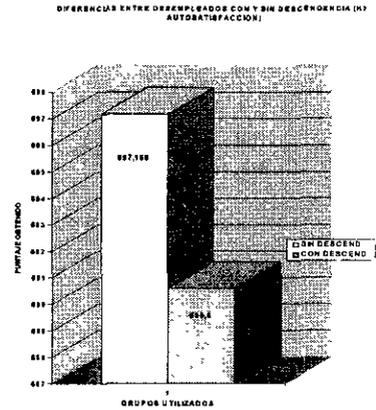


Con relación a la GRÁFICA GLOBAL C, en donde se señalan los puntajes obtenidos por los grupos de diferente nivel escolar, se observa que la puntuación mayor corresponde al grupo de desempleados con nivel de estudio superior (licenciatura) 3032.3 mientras que el resultado mas bajo le pertenece al grupo de desempleados con estudios a nivel básico, 2783.8.

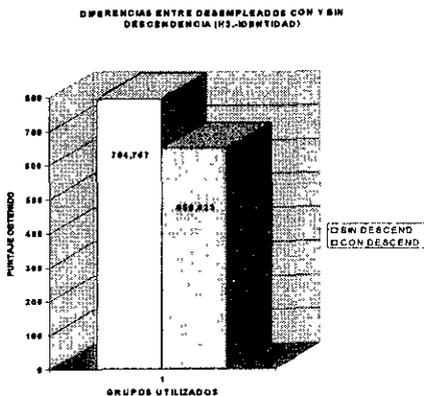
Lo anterior comprueba que las personas desempleadas de nivel de estudio superior manifiestan un mejor autoconcepto en comparación con los dos grupos restantes. De esta manera se deduce que a mayor nivel de escolaridad le corresponde un mejor autoconcepto.



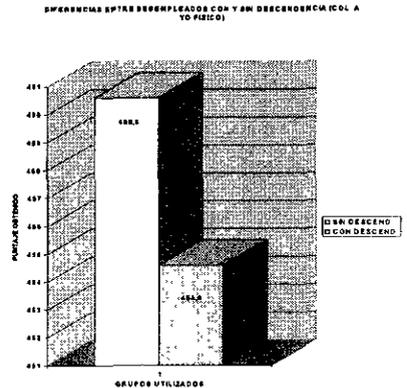
En la **GRÁFICA 1** se puede observar que con respecto a la **HILERA 1 CONDUCTA** el grupo de desempleados con descendencia obtuvo el puntaje más alto (739.5) en comparación con el grupo de desempleados sin descendencia (738.7). De acuerdo con esto se deduce que los desempleados con hijos presentan una mejor **CONDUCTA** que los desempleados sin hijos.



En la **GRÁFICA 2** muestra que en la **HILERA 2** que mide **AUTOSATISFACCIÓN** el puntaje obtenido por el grupo de desempleados sin descendencia es mayor al obtenido por el grupo de desempleados con descendencia. (697.1) contra (690.6), respectivamente

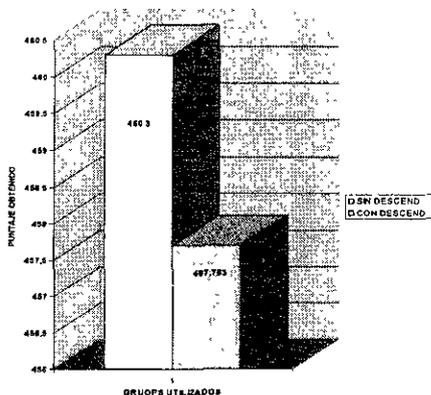


Los datos contenidos en la **GRÁFICA 3** demuestran que en la **HILERA 3 - IDENTIDAD** el grupo de desempleados sin descendencia alcanzó un puntaje mayor (794.7) al conseguido por el grupo de desempleados con descendencia (650.0). En conclusión se puede señalar que los desempleados sin descendencia cuentan con una mayor **IDENTIDAD** que los desempleados con descendencia.



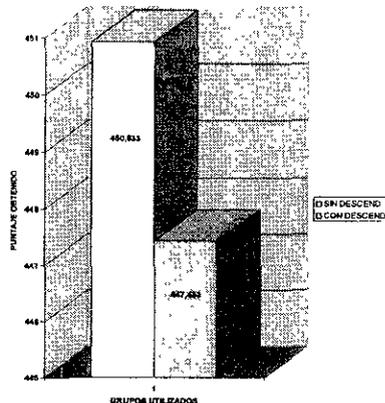
-En la **GRÁFICA 4** se observa que el grupo de desempleados sin descendencia consiguió un puntaje mayor (460.6) en la medición del **YO FÍSICO COLUMNA A**, que el grupo de desempleados con descendencia (454.6). Esto indica que el grupo de personas desempleadas sin hijos tienen un mejor **YO FÍSICO** que las personas desempleadas con hijos.

DIFERENCIA ENTRE DESEMPLEADOS CON Y SIN DESCENDENCIA (COL. B
YO ÉTICO MORAL)



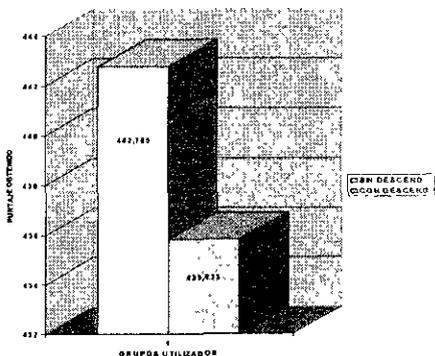
La **GRÁFICA 5** manifiesta que el puntaje mayor corresponde al grupo de desempleados sin descendencia, (460.3); mientras que el grupo de desempleados con descendencia alcanzó (457.7). Lo cual indica que existe un mejor YO ÉTICO MORAL en los desempleados sin descendencia.

DIFERENCIA ENTRE DESEMPLEADOS CON Y SIN DESCENDENCIA (COL. C.
YO PERSONAL)



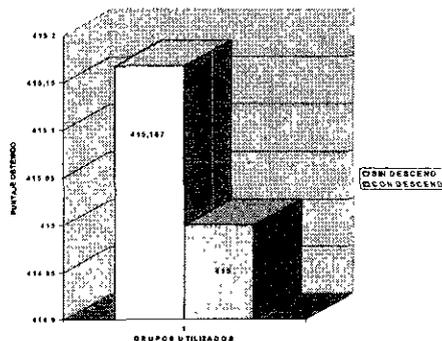
La **GRÁFICA 6**, señala que la mayor puntuación corresponde al grupo de desempleados sin descendencia con un total de (450.9); mientras que el grupo contrario obtuvo (447.4). De tal forma se presenta un grado mayor del YO PERSONAL en desempleados sin descendencia.

DIFERENCIA ENTRE DESEMPLEADOS CON Y SIN DESCENDENCIA (COL. D
YO FAMILIAR)

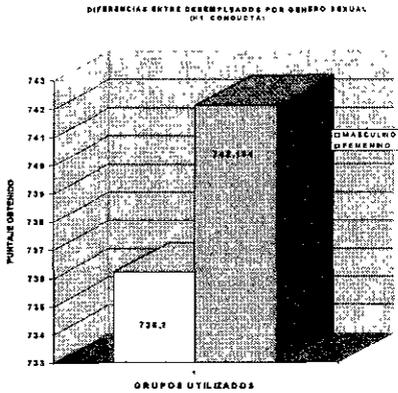


La **GRÁFICA 7** señala que en la medición del YO FAMILIAR - COLUMNA D la puntuación obtenida por el grupo de desempleados sin descendencia es mayor al conseguido por el grupo opuesto. (442.7) contra (435.8).

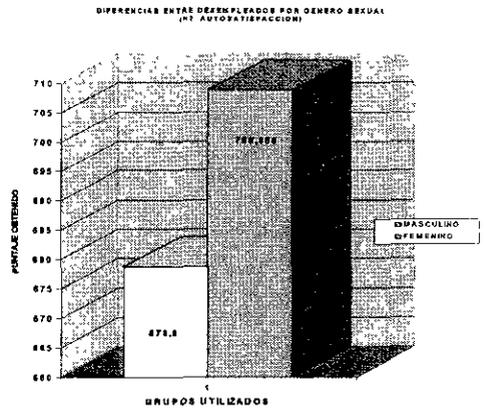
DIFERENCIA ENTRE DESEMPLEADOS CON Y SIN DESCENDENCIA (COL. E.
YO SOCIAL)



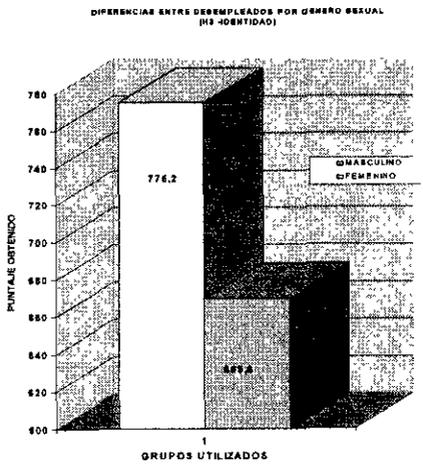
La **GRÁFICA 8** representa los datos obtenidos por los dos grupos; en lo que respecta a la COLUMNA E - YO SOCIAL correspondiendo el puntaje mayor al grupo de desempleados sin descendencia con un total de (415.1); mientras que los que tienen descendencia (415.0). De lo anterior se deduce que existe un mejor YO SOCIAL en personas desempleadas sin descendencia.



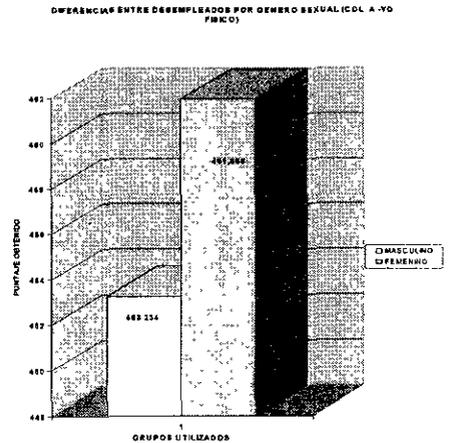
En la **GRÁFICA 9** se muestran las diferencias entre desempleados organizados por género sexual lo que señala que con respecto a la HILERA 1 - CONDUCTA; los hombres tienen un puntaje de (736.2) y las mujeres de (742.1). Esto marca que la mujer presenta un puntaje más alto en CONDUCTA en comparación con el hombre.



En la **GRÁFICA 10** se muestran las diferencias entre desempleados ordenados por sexo (Masculino - Femenino); lo que señala que con respecto a la HILERA 2 - AUTOSATISFACCIÓN los hombres tienen una puntuación de (678.8) y las mujeres de (708.9). Esto reporta que el sexo Femenino presenta una puntuación más alta en AUTOSATISFACCIÓN en comparación con el sexo Masculino.

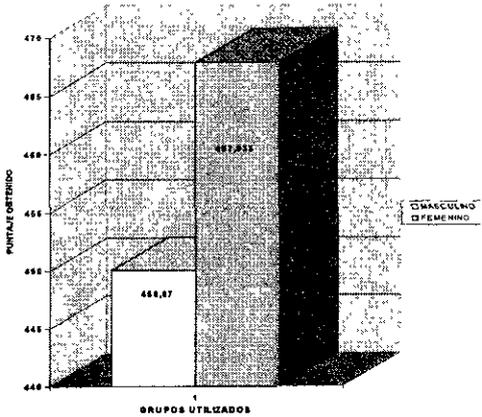


En la **GRÁFICA 11** se observan los resultados obtenidos en las diferencias entre hombres y mujeres desempleados con relación a la HILERA 3 - IDENTIDAD. Para los hombres la puntuación es de (775.2) y para mujeres de (669.6). Lo que indica que los hombres presentan una puntuación alta en IDENTIDAD en comparación con las mujeres



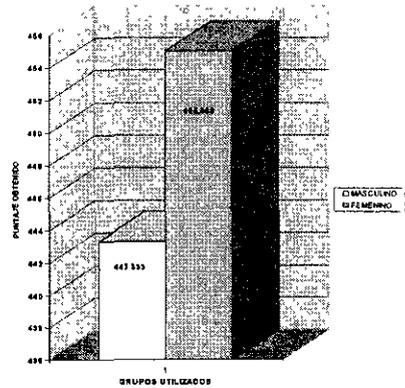
En la **GRÁFICA 12** se presentan las diferencias entre desempleados (Hombres y Mujeres) en relación a la COLUMNA A - YO FÍSICO La puntuación muestra que las mujeres presentan un puntaje mayor en el YO FÍSICO (461.966) con relación a los hombres (453.234).

DIFERENCIAS ENTRE DESEMPLEADOS POR GÉNERO SEXUAL (COL B -YO ETICO-MORAL)



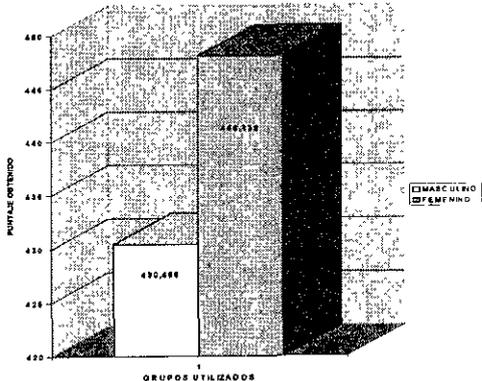
Con relación a la **GRÁFICA 13** se observa la comparación entre los hombres y mujeres desempleados; utilizando la COLUMNA B - YO ETICO-MORAL. Los resultados señalan que las mujeres tienen un puntaje más alto con (467.9) en comparación con los hombres (450.0).

DIFERENCIAS ENTRE DESEMPLEADOS POR GÉNERO SEXUAL (COL C -YO PERSONAL)



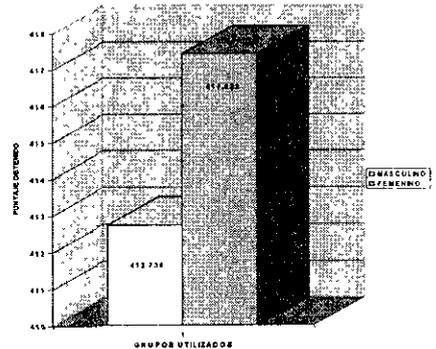
En la **GRÁFICA 14** los datos obtenidos manifiestan que en la COLUMNA C - YO PERSONAL la gente desempleada del sexo Femenino tiene una puntuación mayor con (455.0) en comparación con el sexo Masculino (443.3)

DIFERENCIAS ENTRE DESEMPLEADOS POR GÉNERO SEXUAL (COL D -YO FAMILIAR)

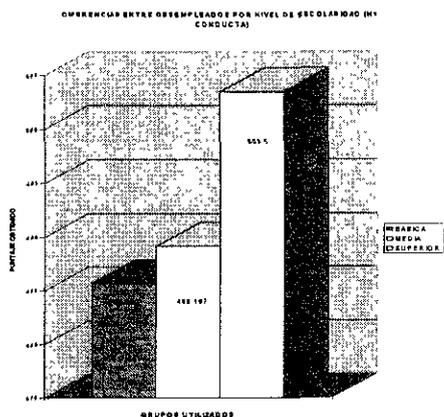


En la **GRÁFICA 15** se muestran las diferencias entre las mujeres y hombres desempleados con relación a la COLUMNA D - YO FAMILIAR. Nos manifiesta que las mujeres tienen una puntuación más alta con (448.1) en comparación con los hombres (430.4).

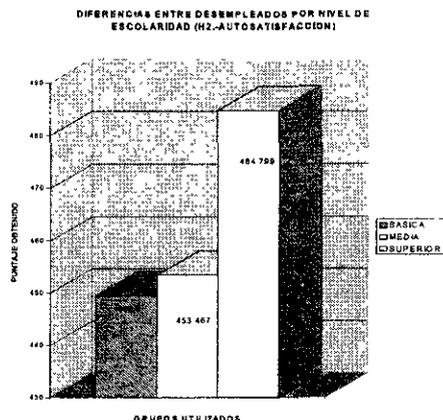
DIFERENCIAS ENTRE DESEMPLEADOS POR GÉNERO SEXUAL (COL E -YO SOCIAL)



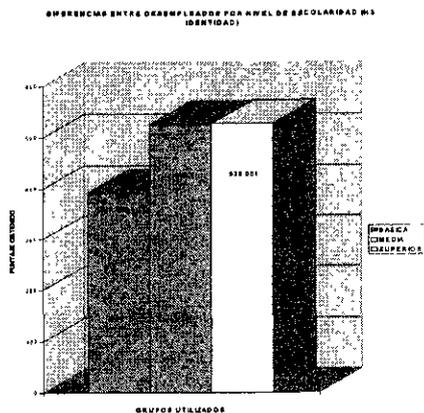
La **GRÁFICA 16** manifiesta la comparación entre los desempleados, en la COLUMNA E - YO SOCIAL. Los resultados marcan que el sexo Femenino tiene una puntuación de (417.4) y el sexo Masculino de (412.7). De lo anterior se observa que el sexo femenino tiene un puntaje mayor que el sexo masculino



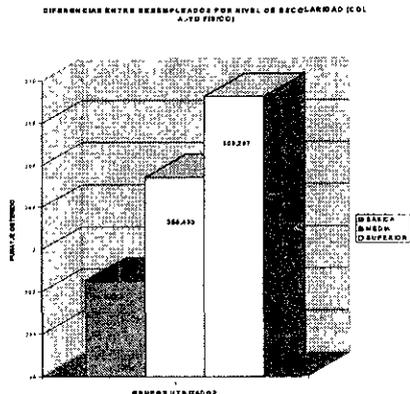
La **GRÁFICA 17** muestra los resultados de las diferencias entre desempleados por nivel de escolaridad, en la HILERA 1-CONDUCTA. En la cual se puede observar que el puntaje más bajo lo obtuvo el nivel básico (448.6) y el puntaje más alto corresponde al nivel superior (503.5).



En la **GRÁFICA 18** se indican los resultados, en esta se observa que el puntaje más bajo corresponde al nivel básico (449.5) y el puntaje mayor pertenece al nivel superior (484.7). De lo anterior se deduce que a mayor escolaridad existe una mejor AUTOSATISFACCIÓN.

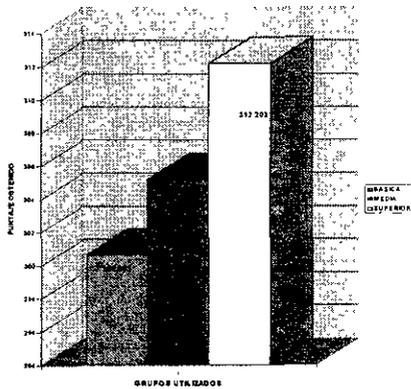


En la **GRÁFICA 19** se pueden observar las diferencias entre desempleados por nivel de escolaridad con respecto a la HILERA 3-IDENTIDAD, el nivel básico obtuvo un puntaje menor (391.6) en comparación con el nivel superior (528.0). Lo cual indica que hay una mejor IDENTIDAD cuando la escolaridad es mayor.



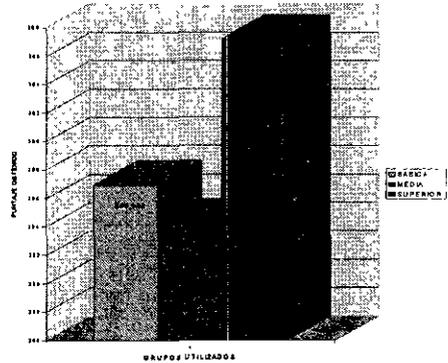
La **GRÁFICA 20** muestra las diferencias entre personas desempleadas con respecto al YO FÍSICO y el nivel de escolaridad; en ésta se observa una menor puntuación para el nivel básico (300.5) en comparación con el nivel superior (309.2). Esto señala que entre mayor sea el nivel de escolaridad existe un mejor YO FÍSICO.

DIFERENCIAS ENTRE DESEMPLEADOS POR NIVEL DE ESCOLARIDAD (YO ETICO-MORAL)



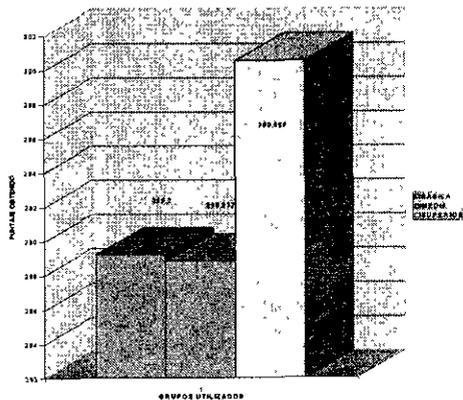
En la GRÁFICA 21 se indica que el puntaje más bajo lo obtuvo el nivel básico (300.6) y el puntaje mayor corresponde al nivel superior (312.2). De acuerdo con estos resultados se refleja que en las personas con bajo nivel escolar es menor el YO ETICO-MORAL.

DIFERENCIAS ENTRE DESEMPLEADOS POR NIVEL DE ESCOLARIDAD (YO PERSONAL)



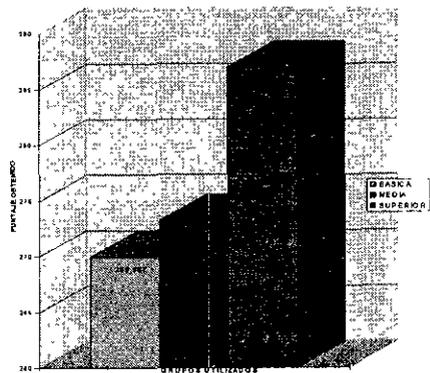
En la GRÁFICA 22 se muestran los puntajes obtenidos en el YO PERSONAL entre las personas desempleadas, en los cuales se puede observar que el nivel superior obtuvo un puntaje más alto (307.2).

DIFERENCIAS ENTRE DESEMPLEADOS POR NIVEL DE ESCOLARIDAD (YO FAMILIAR)



En la GRÁFICA 23 se distinguen las diferencias entre el YO FAMILIAR de los desempleados de acuerdo al nivel de escolaridad; en el cual el puntaje mayor lo obtuvo el nivel superior (300.5) y el puntaje menor corresponde al nivel medio superior (288.8).

DIFERENCIAS ENTRE DESEMPLEADOS POR NIVEL DE ESCOLARIDAD (YO SOCIAL)



En la GRÁFICA 24 se pueden apreciar los diferentes puntajes obtenidos en el YO SOCIAL por las personas desempleadas en los diferentes niveles de escolaridad; con respecto al resultado queda claro que existe una mayor estabilidad en el YO SOCIAL cuando hay un mayor nivel de escolaridad, ya que el puntaje más alto lo obtuvo el nivel superior (287) y el puntaje más bajo el nivel básico (269.9).

Discusión.

Los resultados obtenidos en la presente investigación demuestran que:

Con respecto a la H1, la cual dice: “*existen diferencias estadísticamente significativas en el autoconcepto presentado por personas desempleadas con diferente nivel de preparación académica*”, se comprueba que mediante la interpretación de las gráficas (resultados), si existen diferencias estadísticamente significativas entre desempleados de acuerdo al nivel de escolaridad, por lo tanto: *se acepta la H1*. Esto es corroborado con el estudio realizado por Touraine (1989), ya que él menciona: “parece mas bien que a determinados niveles de educación formal les corresponde determinadas oportunidades ocupacionales y motivacionales y que dentro de cada una de ellas hay un punto de saturación a partir del cual aparece el subempleo y posteriormente el desempleo”. Así, entre mayor es el nivel de escolaridad mayor es el nivel de autoconcepto que manejan los individuos, esto en general se debe a que en el momento de asistir a una escuela la persona se integra a nuevos grupos sociales que valoran sus capacidades, se ve enfrentado a toda una serie de evaluaciones y pruebas de aprendizaje, al salir constantemente de su casa tiene que afrontar situaciones adversas que se le presenten, al estar integrado a un grupo, este podría despertarle ciertos sentimientos como el de pertenencia, enojo, disgustos, alegría, motivación, satisfacción, etc.; todo esto le va formando una idea más realista de lo que es su persona.

Con relación a la H2, la cual menciona: “*existen diferencias estadísticamente significativas en el autoconcepto presentado por personas desempleadas de acuerdo al sexo*”, se observo que si existen diferencias ya que el autoconcepto en las mujeres es mayor que el obtenido por los hombres, lo anterior sin importar el grado escolar, *por lo tanto se acepta la H2*. Esto podría ser explicado debido a un factor social muy presente en nuestra cultura, en donde se le pide al hombre ser él quien trabaje y mantenga económicamente a la familia, mientras que a la mujer se le ha educado y formado de tal manera que sea ella quien este en la casa realizando actividades tales como el cuidado y atención de los hijos, el mantenimiento del hogar, aseo y alimentación, entre otras cosas. Esto mismo obtuvieron Touraine y Hartman (Op. Cit.), “hay una cantidad a veces numerosa de personas que no buscan trabajo en un momento dado debido al desaliento generado por búsquedas infructuosas previas, por insatisfacción ante las condiciones generales del mercado de trabajo o porque las necesidades del funcionamiento de la familia, en el caso de las mujeres, las obliga a cumplir con funciones domesticas”. Asimismo, en otro estudio de Touraine (1990) se observo que: “aunque los hombres jóvenes con pocos años de instrucción y las mujeres que permanecen en el campo sin instrucción, sufren mas que nadie, la desocupación, las ultimas sin embargo, logran evadirse de una forma de marginación social entrando en otra, yéndose del campo a la ciudad consiguen ingresar al ejercito de las empleadas domesticas”.

En 1978, Gore realizó un estudio con el fin de determinar las consecuencias en la salud física y mental de obreros cuya fuente de trabajo fue cerrada y además establecer que el apoyo social modifica la relación entre el estrés provocado por el desempleo. La muestra estuvo integrada por los trabajadores pertenecientes a dos compañías que tuvieron que cerrarse, una ubicada en una zona urbana de la cual se estudiaron 46 sujetos, la otra enmarcada en una zona rural con 54 sujetos, todos casados, con familia, edad alrededor de los 49 años y con antigüedad laboral de 20 años de servicio. La muestra control estuvo integrada por 74 sujetos de cuatro diferentes compañías que se encontraban operando. Las conclusiones a las que arribo el autor indican que el apoyo social modifica severamente la relación psicológica y la condición de salud de los desempleados; en el ambiente rural se encontró mayor apoyo social que en el urbano producto de una gran relación de familiaridad y filiación. Contrario a lo anterior, en el medio urbano se encontró mayor sentimiento de culpa y una tendencia a la depresión en aquellos desempleados que fueron considerados con bajo apoyo social y mayores necesidades familiares, estos mostraron mayor número de síntomas. Todo lo anterior es similar a lo obtenido en el presente estudio, ya que los resultados demuestran que con respecto al nivel de autoconcepto este es mayor en las personas desempleadas sin descendencia en comparación con el autoconcepto presentado por desempleados con descendencia; *por lo tanto se acepta la H3: "existen diferencias estadísticamente significativas en el autoconcepto presentado por personas desempleadas con descendencia y aquellas que no tienen descendencia"*.

En lo que se refiere a la H4: *"Existen diferencias estadísticamente significativas en el YO FÍSICO que presentan las personas desempleadas"* también es aceptada; porque de acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación se demostró que los desempleados de sexo femenino registraron un puntaje mayor en esta área (461.96) en comparación con el sexo masculino (453.23). Esto manifiesta que las mujeres muestran una mayor preocupación en su apariencia física, estado de salud, habilidades; es decir la visión general de su cuerpo. Es importante mencionar que en esta investigación también se encontraron diferencias en el nivel de escolaridad con el área anteriormente descrita. Ya que el nivel superior obtuvo una puntuación de 309.2 y en el nivel básico el puntaje fue de 300.5. Esto indica que cuanto mayor sea el nivel de escolaridad aumentan también las exigencias del medio sociocultural en el que el individuo se desenvuelve; de tal manera que no es la misma presentación y apariencia física entre un OBRERO con Secundaria y un GERENTE con Licenciatura dentro de una misma organización. Otra de las diferencias marcadas fue la presentada por desempleados sin descendencia cuya puntuación fue mas elevada (460.6) en comparación con los desempleados con descendencia (454.6). Esto se debe en gran medida a que las personas con hijos tienen mayores responsabilidades y obligaciones; situaciones que les exige a dar prioridad a otras actividades relacionadas con el núcleo familiar (Hijos), de tal manera que en muchas de las ocasiones no se presta la atención necesaria al aspecto físico del propio individuo. Pasando esta área a segundo término.

Analizando los resultados de la investigación se observó que con respecto a la hipótesis H5: “*Existen diferencias estadísticamente significativas en el YO ETICO-MORAL que presentan personas desempleadas*”, se acepta esta hipótesis, puesto que si existen diferencias entre los grupos de personas desempleadas; así en lo referente al genero sexual las personas del sexo femenino obtuvieron una puntuación mas alta (767.9) en comparación con los del sexo masculino (450.0). Esto nos indica que las mujeres muestran un mayor arraigo en lo que se refiere a la satisfacción con su religión o la falta de ella, es decir, muestran un mayor interés en analizar sus acciones para decidir si sus actos son buenos o malos. Por el contrario, en los hombres el interés por actuar de forma coherente con los parámetros morales exigidos por la sociedad no es tan marcado de manera que generalmente pueden tomar decisiones sin haber elaborado de manera anterior juicios morales. Respecto a la variable estudiada (YO ETICO-MORAL) en referencia al grupo de desempleados con nivel de preparación académica diferente se observo que el puntaje más bajo lo tuvo el grupo de nivel básico (300.6), mientras que la mayor puntuación fue obtenida por el grupo de desempleados con mayor nivel de escolaridad (312.2). de esta manera se hace notar que entre mayor sea el nivel de estudio es mejor el criterio para la toma de decisiones. En comparación con el grupo de desempleados de bajo nivel de escolaridad, los primeros tienen amplia facilidad para expresar su juicio sobre aspectos sociales que les permitan elaborar ideas verdaderas sobre sus propios actos, asimismo las personas con mayor grado de escolaridad presentan un criterio mucho más amplio para juzgar la conducta moral de las personas que los rodean; por otra parte los desempleados con menor preparación manifiestan mayor dificultad para decidir si una situación es buena o mala ya que generalmente recurren a explicaciones no bien fundamentadas y sin algún razonamiento lógico y formal. De acuerdo los resultados obtenidos se pudo observar que los desempleados con descendencia alcanzaron un puntaje menor en el YO ETICO_MORAL (457.7) con respecto a los desempleados sin descendencia cuya puntuación fue de 460.3. Esto nos marca que los desempleados con hijos tienen mayor responsabilidad en sus actos, porque ellos tienen el compromiso de transmitir sus valores morales a la familia, siendo estos un modelo significativo a seguir. Al no tener trabajo no se cumplen con las responsabilidades y obligaciones, situaciones que repercuten directamente en la familia porque no se están cubriendo de manera óptima las necesidades básicas de alimentación, vestido y educación. Los desempleados que no tienen descendencia no son partícipes de la misma responsabilidad, lo anterior les permite tener mayor libertad sobre sus pensamientos y acciones morales ya que aunque existan personas a su alrededor que de alguna manera califican o evalúan su conducta esto no influye de manera determinante porque no son personas significativas; lo mismo fue encontrado por Rogers (citado en Hall y Lindzey, 1984) ya que él describe: “desde la infancia, el individuo considera las evaluaciones que sobre su conducta hagan personas significativas para él, entonces acepta y rechaza sus sentimientos y acciones, los rechazos son deformados o excluidos de su autoconcepto para que la integridad de este último quede protegida”.

La hipótesis H6: “*Existen diferencias estadísticamente significativas en el YO PERSONAL que presentan las personas desempleadas*”, es también aceptada, puesto que haciendo una revisión de los datos obtenidos respecto al YO PERSONAL con referencia al grupo de desempleados por sexo se demuestra que el mayor puntaje es conseguido por las mujeres (455.0), mientras que a su vez los hombres solo alcanzaron un valor de 433.3; lo cual indica que las mujeres desempleadas presentan una mayor adecuación con su persona, también sus sentimientos de valía personal son mejores que en los desempleados masculinos, pues estos últimos manifiestan contar con una baja valoración de su personalidad y es pobre la autoimagen percibida. Lo anterior puede deberse a las exigencias que se realizan a cada sexo, como es sabido al hombre en forma general es el responsable de resolver las situaciones apremiantes de economía y alimentación en un hogar. En lo que respecta a los resultados cuando se investigo el autoconcepto de los desempleados de acuerdo al nivel de escolaridad, estos demuestran que mientras mayor es el nivel académico alcanzado mejor es el Yo personal que presenta, las puntuaciones así lo demuestran; para el nivel superior fue de 307.2. Si se toma en cuenta que una mayor preparación académica generalmente aporta un amplio criterio y una visión más extensa de la realidad en que se vive, esto facilitara que la persona tenga un alto valor personal, mostrando ideas, pensamientos y actitudes más acordes con su persona, lo anterior les crea una personalidad más estable, un mayor conocimiento sobre diversas situaciones de la época en que se vive y una mejor visualización de lo que quiere ser y hasta donde quiere llegar. Esto mismo encontró Korman (1978), puesto que :“las personas estarán motivadas para rendir mas en la vida, en una tarea o en puesto de trabajo de manera coherente con la autoimagen con que enfocan la vida, esa tarea o puesto de trabajo; esto es, las personas se sentirán mas motivadas para rendir eficazmente en la medida en que su autoconcepto les exija ese rendimiento”. Basándose en la mayor puntuación conseguida por los desempleados que no tienen descendencia (450.9) en comparación con la baja puntuación obtenida por el grupo de empleados con descendencia (447.4), se deduce que existe un mayor YO PERSONAL en aquellas personas desempleadas sin descendencia ya que en esta situación los individuos no tienen mayor responsabilidad que para con ellos mismos, pero lo anterior cambia de manera drástica cuando el desempleado presenta obligaciones personales, económicas y sociales cuando existe descendencia. Cohn R. (1978), en su estudio realizado describe que: “el cambio de la condición de empleado a desempleado provoca una modificación en el concepto de sí mismo con un carácter negativo, pero en íntima relación con factores cognitivos tales como: las diversas expectativas sociales de los subgrupos a los que pertenece el sujeto, los cuales a su vez influyen en su sistema de valores. Todo material pasa a través de una condición netamente económica que implican un ritmo de gastos y valores de intercambio mercantil que modifica la situación del individuo. al pasar a la condición de desempleado el ritmo de vida comprometido por las relaciones sociales queda suspendido y las consecuencias se manifiestan en el sujeto como internas y propias de su posición imaginaria pero de origen externo “.

En lo referente a la H7 en donde se menciona: *“existen diferencias estadísticas significativas en el YO FAMILIAR que presentan personas desempleadas”*, dicha hipótesis es aceptada, pues se pone de manifiesto que si existen estas diferencias entre cada grupo. Así cuando se investigó el YO FAMILIAR que presentaban personas desempleadas por sexo, se encontró que la mayor puntuación corresponde al grupo de desempleadas femeninas (448.1) y en el grupo masculino el puntaje fue de 430.4. Esto en gran medida se debe a que las mujeres pasan la mayor parte del tiempo en su hogar es decir hay un mayor apego al núcleo familiar, su vida laboral, en la mayoría de los casos es iniciada en forma más tardía en comparación de los hombres porque estos dan inicio a ocupaciones laborales en edades más tempranas, logrando independizarse y por lo tanto logrando un mejor apego familiar. En esta área se encontró, que en lo que respecta la escolaridad el puntaje mayor fue obtenido por el nivel superior (300.5). esto muestra que las personas con mayor nivel educativo cuentan con un mejor apoyo familiar ya que sus padres alientan a continuar con su preparación y esto favorece su autoevaluación, así mismo el núcleo familiar presta mayor atención a las necesidades o demandas a las personas esto fortalece la relación familiar, como lo señala Murphy (citado en Bischof, 1990), el menciona *“...son determinantes del Yo la educación, la utilización de símbolos verbales y otros elementos, que sirven para integrar la imagen del sí mismo, el respeto que debe tener para la cultura del Yo y que de alguna manera influye en la autoestima del sujeto y finalmente la aprobación de los padres que afecta o determina su autovalorización. Dentro del YO FAMILIAR que presentan lo desempleados sin descendencia estos consiguieron el puntaje mayor (442.7) comparado con el otro grupo (445.8), lo cual podría deberse en gran medida a que las personas sin descendencia pasan mayor parte del tiempo en convivencia con su núcleo principal y la responsabilidad de encontrar un empleo es de menor presión ya que cuentan con el apoyo económico en comparación con el grupo de desempleados con descendencia ya que estos últimos tienen una mayor necesidad de la búsqueda de trabajo y por lo tanto el tiempo con el que cuentan es menor para ser utilizado en la familia.*

En lo que respecta a la H8. *“Existen diferencias estadísticamente significativas en el YO SOCIAL que presentan personas desempleadas”*, esta hipótesis es aceptada, ya que se observa que en lo concerniente al sexo las mujeres obtuvieron una puntuación mayor (417.4) con relación al sexo masculino (412.7), esto se debe a que las mujeres logran un mejor establecimiento de las relaciones interpersonales ya que a medida que se va desarrollando en un contexto social es capaz de convivir para formar su propio estilo de vida; por el contrario los hombres generalmente tienen dificultad para entablar relaciones con su entorno social ya que estos generalmente le dan mayor prioridad al trabajo individual y no al colectivo. Las personas desempleadas con mayor nivel de escolaridad obtuvieron una mayor puntuación (287.0) en comparación con el nivel bajo (269.9), esto se debe que los profesionistas tienen mayor seguridad en sí mismos ayudándole a entablar mejores relaciones interpersonales en el medio en que se desarrollan se noto también que con el grupo de nivel básico es gente que debido al medio sociocultural en que se desenvuelven, carecen de elementos para lograr una interacción favorable con la sociedad, como lo señala Marie Jahoda (1979), *“ el trabajo provee de experiencias y contactos con gente fuera del núcleo familiar, nos vincula con la realidad social que permite enriquecer el*

conocimiento de aspectos similares entre individuos, contribuyendo a la formación de normas y reglas implícitas que dan acceso a un marco más amplio de experiencias y que posibilitan una concepción más amplia de la realidad.

En lo que respecta a las personas desempleadas sin descendencia obtuvieron una puntuación mayor (415.1) mientras que los desempleados que tienen descendencia consiguieron un bajo puntaje (410.0), esto refleja que cuando no se tienen hijos existe una mayor posibilidad de entablar mejores relaciones interpersonales, ya que se cuenta con la disponibilidad en tiempo para integrarse socialmente y mantener una vida más activa con las personas que lo rodean, caso contrario es el de las personas con hijos cuya responsabilidad los limita para formar nuevas relaciones sociales".

CONCLUSIONES:

Con base a lo anteriormente descrito se concluye que:

- ✓ Las personas desempleadas del sexo femenino presentan un mayor autoconcepto en comparación con las personas desempleadas del sexo masculino.
- ✓ En lo que respecta al nivel académico, las personas desempleadas con mayor nivel de educación (nivel superior) tienen un mejor autoconcepto que las personas con bajo nivel de escolaridad (nivel básico)
- ✓ Las personas desempleadas que no tienen descendencia presentan un mejor autoconcepto que aquellas personas desempleadas que si tienen descendencia.

SUGERENCIAS Y LIMITACIONES

De acuerdo con los resultados obtenidos en la presente investigación, se sugiere:

- Utilizar una población más grande, esto con el fin de que los resultados sean más representativos y puedan aplicarse a un mayor número de personas.
- Establecer una muestra en base a población de tipo rural ya que los resultados posiblemente sean diferentes a los obtenidos en el presente estudio. Esto permitirá comparar el tipo de resultados entre un medio social urbano y otro medio social rural.

- La creación de centros de apoyo con la intención de orientar y ayudar a los desempleados para facilitar su ingreso a trabajar.
- Que se establezca una mayor coordinación entre la Universidad y los centros de trabajo para posibilitar el ingreso al mercado laboral a aquellos estudiantes que por sus aptitudes y habilidades se encuentren aptos para desempeñar un puesto.
- Con la posibilidad de ampliar los alcances de este tipo de investigaciones se analice en forma conjunta el autoconcepto y alguna otra variable (motivación, ansiedad, depresión, etc), para estudiar la relación existente entre autoconcepto y las demás variables.

BIBLIOGRAFÍA

1. Agramonte, D. "Principios de Sociología". México 1965., Editorial Porrúa.
2. Allardt, E. "An attempt at a discussien about the quality of life and Merality in industrial society", en Working Life, edited by Gardell y Johanssen, 1981.
3. Allport, G. "The historical background of modern psychology", (1954), citado en Lindzey G. the Hand book of social psycholgy. Addison Wesly, Cambridge Mass.
4. Arias, "Introducción a la metodología de la investigación enc iencias de la administración del comportamiento", trillas, México, 1989
5. Atta, M. "Causes and consequences of youth unemployment in Africa". UNESCO, 1985.
6. Bairoch, P. "El desempleo urbano en los países en desarrollo". Ginebra 1979., Oficina internacional del trabajo.
7. Benitez, "Tablas abreviadas de mortalidad de la población en México", Colegio de México, México, 1993.
8. Bischof, "Interpretación de las teorías de la personalidad: enfoque de poder explicativo y capacidad predictiva", trillas, México, 1990.
9. Braslavski, C. y Llomovate, S. "Situación y perspectivas de la desocupación juvenil en América Latina y el Caribe". UNESCO, 1985.
10. Burns, "Problemas de educación y filosofía", Paidos, Buenos Aires, 1979.
11. Byrne, "Psicología: tratados sobre las ciencias de la conducta", editorial labor, Barcelona, 1984.
12. Casoni; A. "Social work with multi-family groups", Haworth, New York, 1987.
13. Catalano, R. y Dooley, C. P.: "Economic predictors of depressed, mood and stress ful life events in a Metropolitan Community". En Journal of health and social behavior. 1977, vol. 18 (sep). pags. 292-307.
14. Chruden y Sherman, "Administración de personal", grupo editorial iberoamericano, Cincinnati, 1989.
15. Cohn, R. M. "The efect of employment status change en self-attitudes". En Social psychology quarterly, 1978, vol. 42 (2), pags. 81 a 93.

16. Coleman, "Psicología Contemporánea y conducta eficaz", Manual moderno, México, 1977.
17. Cooley, C. H, "Human nature and the social order", edit. Charles scribner's, Son , New York, 1902
18. Cueli, "Teorías de la personalidad", trillas, México, 1977.
19. Cuellar, M. "El desempleo en México" ,Tesis de Licenciatura UNAM. Facultad de Derecho 1985.
20. Davis y Shackleton, "La psicología y el trabajo", compañía editorial continental, México, 1975.
21. De la Cueva, M. "El nuevo derecho mexicano del trabajo". México, 1980., Editorial Porrúa.
22. Descártes, R, "Discursos del método, meditaciones metafísicas", Espasa-Calpe Mexicana, México, 1937.
23. Diccionario Enciclopédico Grijalbo, México 1990, Edit. Grijalbo.
24. Dohrewend, B. "Some possible relations between stress full work events, others life events, and psychopalogy", edited by Gardell y Johanssen, 1981.
25. Ducassi, M. "El desempleo problema Internacional". Matanzas 1978., Editorial la Pluma de Oro.
26. Engels, (1892) "El origen de la familia, la propiedad privada y el estado", Mexicano Unidos, México, 1980.
27. Epstein, S. "The self concept revisted or an theory of a theory", American Psychologist, 1973.
28. Erikson, "Infancia y sociedad", Paidos, Buenos Aires, 1963.
29. Fadiman y Frager, "Teorías de la personalidad", Harla, México, 1992.
30. Feldman, "El nuevo paradigma en psicología", Paidos, Buenos Aires, 1985.
31. Fierro, "Para una ciencia del sujeto: investigación de la personalidad", Editorial Anthros, Barcelona, 1986.
32. Fittz, W.H. (1965) "Tennessee Self Concept Scale Nasville Counselor recording and test manual Western Psychological Services".

33. Flores, "La filosofía científica", Fondo de cultura económica, México, 1990.
34. Frías L.M. y Terrazas V.N.: "Estudio correlativo entre la escala Tennessee de Autoconcepto y el diferencial semántico de Jorge la Rosa". Tesis de Licenciatura, UNAM 1991.
35. Fromm, E., "El miedo a la libertad", ed Paidós, Buenos Aires, 1976.
36. Gamiño, M. "El sujeto de la actividad psíquica: problemas metodológicos", Roca, México, 1960.
37. García, A; Quintero, U., "Estandarización de la escala de Autoconcepto de Tennessee en estudiantes de Ciudad Universitaria", Tesis de licenciatura, México, Facultad de Psicología, UNAM, 1995.
38. Gellerman, "Motivación y productividad", editorial Diana, México, 1979.
39. Gergen, "The Psychology of behavior exchange" Reading Addison, Wesley, 1972.
40. Gómez, R. J., 1972, "Psicología del mexicano", 3 edición., México, Instituto de Investigaciones Soc. , UNAM-1972., 80 pags.
41. González, "Vivir y aprender del desarrollo y del cambio en la vida cotidiana", Editorial alianza, Madrid, 1987.
42. Gore, S. "The efect of social support in modelating the health consequences of unemployment". En Journal of health y social behavior, 1978, vol. 19 (2), pags. 157-165.
43. Grootings, P. "Social Sciences and the nature, causes and consequences of youth unemployment in Europa". UNESCO, 1985.
44. Guerrero, C. "El desempleo en el futuro de México". Tesis de Licenciatura UNAM. Facultad de Derecho 1972.
45. Guerrero H.J.: "Estudio comparativo de autoconcepto y satisfacción marital en parejas estériles con factor masculino y femenino". Tesis de Licenciatura, UNAM 1995.
46. Hamacheck, "Encounters with the self", Editorial Holth, New York, 1981.
47. Hall, C. y Lindzey, G., "La teoría del sí mismo y la personalidad", edit. Paidós, Buenos Aires, 1974.
48. Hartman, "El conocimiento del bien: crítica de la razón axiológica", Fondo de cultura económica, México, 1988.

49. Heaton, et. al. : "Using neuropsychological and personality test to Asses the likelihood of patient employment". En *Psychology Medicine*, 1984, (sep), vol. 16 (2), pags. 545-549.
50. Hobbes, T. "Leviatán", 1651, edit. Nacional Madrid, 1979.
51. Hurlock, "Personality development", Mc Graw Hill, México, 1987.
52. Infante, M, "Educación, comunicación y lenguaje: fundamentos para la alfabetización en América Latina", Centro de estudios educativos", México, 1978.
53. Jahoda, M. The impact of unemployment in the 1930's and the 1970's en: *Bulletin of the British Psychology Society*, 1979, 32 p, 309-314.
54. James, W., "The principies of psychology", edit. Holt, New York, 1890.
55. Johnson, "Naturaleza, cultura y personalidad", Paidos, Buenos Aires, 1972.
56. Kaplan, R, M. "Work in a new America", en *American sociological review*. 1976, 41; pags. 573-596.
57. Kasi, E. V.: "Strategies of research en economic inestability and health". En *Psychology Medicine*, 1982 (aug), vol. 12 (3). pags. 637-640.
58. Kish, Leslie., 1972, "El muestreo de encuestas", editorial trillas, México.
59. Korman, "Industrial and organizational psycolgy", Englewood, N. J. Prentice Hall, México, 1978.
60. Kornhausen, M. "Social indicators and social equity", en *New Society*, 1972, 22; pags. 454 a 469.
61. La Rosa y Diaz, "Yo soy", Editorial planeta, México, 1989.
62. Larrosa, J., "Escala de locus de control y autoconcepto, construcción y validación en español", tesis doctoral, Facultad de Psicología, UNAM, México, 1986.
63. Laurell, Asa C. "Proceso de trabajo y Salud", en: *Cuadernos Políticos* 1978 julio-septiembre, No. 17, pags. 59-79.
64. Ley Federal del Trabajo de 1980, Editorial Porrúa, México, 1995.
65. Malthus, T. "Ensayo sobre el principio de la población". México 1975., Editorial Fondo de Cultura Económica.

66. Marx, (1875) “Obras escogidas (por Marx y Engels)”, editorial progreso, Moscú, 1978.
67. Mead, J. H., “The génesis of the self social control”, International Journal of Eth, 35, 1962.
68. Mernissi, F. “Causes et conséquences du chômage des jeunes dans la région Arabe; status social des jeunes, leurs réponses au chômage et strategie de recherches futures”. UNESCO, 1985.
69. Monsiváis, O. S., “Efectos psicológicos del desempleo”. Tesis de Licenciatura, UNAM-1986.
70. Muñiz y Andrade, “Analise Cientifica da personalidade”, Instituicao Brasileira de Difusao Cultural, Sao Paulo, 1980.
71. Mussen. P. “Desarrollo de la personalidad en el niño” trillas, México, 1974.
72. Musitú, G. y Roman J. M., “Autoconcepto, Una introducción a esta variable intermedia”, Universitarias Tarraconensis, revista de Psicología, Pedagogía y Filosofía, IV (1), 1982.
73. Neff, “El trabajo, el hombre y la sociedad”, editorial paidos Buenos Aires, 1972.
74. Newman, “Desarrollo del niño”, Editorial limusa, México, 1990.
75. Oliver, J. M Y Pomietter, C. “Depressive in automotive assembly line workers as a function of unemployment variables” En American Journal of Comunity Psychology, 1981, vol. 9 (5), pags. 507-512.
76. Padua J.: “Paquete estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS): Oferta y condiciones para su utilización e interpretación de resultados”, 2/a edición, El Colegio de México, México 1978, 103 p., p. 51-59.
77. Pazos, L. “Ciencia y teoría económica”. México 1978., Editorial Diana.
78. Pick, “Yo adolescente: respuestas claras a mis grandes dudas”, Editorial Limusa, Instituto mexicano de investigación en familia y población, México, 1986.
79. Reyna G. Z. “Un estudio comparativo entre autoconcepto de personal capacitado y no capacitado”, Tesis de Lic. en Psicología, UNAM, 1994.
80. Rivera, R. “El desempleo problema social de nuestro tiempo”. Tesis de Licenciatura UNAM. Facultad de Derecho 1985.

81. Rivera y Díaz, “Evaluación de la inteligencia infantil y habilidades especiales”, Manual moderno, México, 1990.
82. Rodríguez, M. “Autoestima”, Manual Moderno, México, 1985.
83. Rogers, C., “Significance of the self regarding attitudes and perception”, en Regment, M. T., “Feelings and Emotions”, Mc Graw Hill, 1950.
84. Rojas Soriano, R. 1983., “Sociología Médica”, 1/a edición, México 1983, Folios ediciones, 108 pags.
85. Rosales, J. L.: “Acumulación de Capital y Desempleo en México” en: Autogestión, México, 1977, julio-agosto, pags. 25-28.
86. Rosenberg, “La autoimagen del adolescente y la sociedad”, Paidós, Buenos Aires, 1973.
87. Rotschschild, B. “Salud mental entre trabajo remunerado y desempleo”. En Salud mental y trabajo, editado por Malrajt, México, 1986. Pags. 73 a 80.
88. Sánchez D. C.: “El trabajo Humano”, México 1974, Morales Hnos. Impresores.
89. Sarafino, “Desarrollo del niño y del adolescente”, trillas, México, 1988.
90. Seeman, “The actuarial Use of the MMPI with adolescents and adults”, The Wiliams Wikins, Baltimore, 1974.
91. Serrano, P. “El fenómeno del desempleo como una problemática social”. Tesis de Licenciatura UNAM. Trabajo Social 1987.
92. Solis, “Vivienda y familia en México: un enfoque socioespacial”, México, 1991.
93. Soto G.L. y González P.S.: “¿El autoconcepto del egresado de la carrera de Psicología influye para que se titule o no se titule?”. Tesis de Licenciatura, UNAM. 1995.
94. Staats, “Child learning intellectually and personality”, Harper row, New York, 1968.
95. Super, D. E. “Psicología Ocupacional”, Editorial continental, México, 1962.
96. Tamayo, “La temporalidad del psicoanálisis”, Universidad Autónoma de Guadalajara. México, 1982
97. Torregosa, P. J., “Perspectivas y contextos de la psicología social”, Hispano europa, Barcelona, 1981.

98. Touraine, A., Hartman, J. et al., “¿Qué empleo para los jóvenes? Hacia estrategias innovadoras”. Editorial Tecnos y UNESCO 1988.
99. Turcotte, “Calidad de vida en el trabajo: antiestrés y creatividad”, trillas, México, 1986.
100. Velazquez, “MMPI, guía práctica”, Editorial manual moderno, México, 1984.
101. Visaria, P. “Unemployment among the Asian youth”, 1985.
102. Warr, P. “Psychological aspects of employment and Unemployment”. En Psychological Medicine, 1982. Pags. 7 a 11.
103. Werther y Davis, “Introducción a la Investigación en psicología”, manual moderno, México, 1987
104. Werther, “Dirección de personal y recursos humanos”, McGraw Hill, México, 1982.
105. Well, E. L. y Marwell, “Self steem its conceptualization and measumerent”, Sage Publication, Londres, 1976.
106. Wilensky, H. L.: “Family life cycle, work and the Quality of life: reflectiones on the roots of happines, despair and indifference in modern society”. En Working Life. Edited by Gardell and Johansson, 1981.
107. Zavala, “Imagen y obra escogida”, UNAM. Centro de Estudios sobre la Universidad, México, 1989.

ANEXOS

ESCALA DE AUTOCONCEPTO DE TENNESSEE

NATURALEZA Y PROPÓSITO DE LA ESCALA.

Durante los últimos años se han estado utilizando una gran variedad de instrumentos para medir la autoimagen. Sin embargo, ha continuado la necesidad de disponer una escala que sea sencilla para el sujeto, ampliamente aplicable y multidimensional en su descripción de la autoimagen. La Escala de Autoconcepto de Tennessee fue desarrollada para satisfacer esta necesidad. Puesto que la autoimagen se ha convertido en un medio tan popular y tan importante para estudiar y comprender el comportamiento humano, también se pensó que una escala adecuada para medir el autoconcepto proporcionaría el lazo que ligaría los descubrimientos que se han realizado a través de las investigaciones y del trabajo clínico.

Se ha demostrado que la imagen que el individuo tiene de sí mismo es de gran influencia en su comportamiento y está directamente relacionada con su personalidad y con el estado de salud mental. Las personas que se ven a sí mismas como indeseables o "malas", actúan de acuerdo con esa idea. Las personas que tienen un concepto poco realista de sí mismas, enfocan la vida y a otras personas también en forma poco realistas. Aquellas que tienen autoconcepto desviados actúan en forma desviada.

Así pues, el conocimiento de como la persona se percibe a sí misma, es muy útil para poder ayudarla o evaluarla. La Escala puede usarse para una variedad de propósitos en la consulta psicológica; evaluación y diagnóstico clínico; investigación en las ciencias del comportamiento y selección de personal; etc.

La Escala consiste en 100 afirmaciones autodescriptivas que la persona usa para describir la imagen que tiene de sí mismo. La Escala se autoadministra y se aplica tanto en forma individual o grupal. Puede usarse en personas desde los 12 años que tengan un nivel de lectura por lo menos de sexto grado. También es aplicable a todo el rango de ajuste psicológico, desde personas sanas y bien ajustadas hasta pacientes psicóticos.

La Escala se encuentra disponible en dos formas, una para Orientación y otra forma Clínica y de Investigación. Ambas formas usan el mismo folleto y los mismos reactivos. Las diferencias entre las formas se centran en la calificación y en los perfiles. La forma para Orientación se califica más rápida y fácilmente, pues incluye menos variables y puntajes, es apropiada para la autointerpretación y retroalimentación al paciente, es menos sofisticada en psicometría y psicopatología.

La forma Clínica y de Investigación es más compleja en términos de calificación, análisis e interpretación y no es apropiada para la autointerpretación o por retroalimentación directa al sujeto. La calificación para ambas formas puede realizarse en forma manual o por computadora. La mayoría de las personas contestan la Escala en 10 ó 20 minutos. La calificación manual requiere de seis a siete minutos en la forma para Orientación y aproximadamente 20 minutos para la forma Clínica y de Investigación.

DESARROLLO DE LA ESCALA

El autor William H. Fitts, empezó a trabajar en el desarrollo de esta Escala con el Departamento de Salud Mental de Tennessee en 1955. El propósito original era desarrollar un instrumento de investigación que pudiera contribuir al difícil problema del criterio de investigación en Salud Mental. En realidad ha resultado útil también para muchos otros propósitos.

En el desarrollo original de la Escala el primer paso fue compilar un gran conjunto de ítems autodescriptivos. El conjunto de ítems original se derivó de otros instrumentos que medían autoconcepto, incluyendo los desarrollados por Balester (1956), Engel (1956) y Taylor (1953).

Los ítems se derivaron de autodescripciones escritas por pacientes y no pacientes. Después de un análisis considerable, se desarrolló un sistema fenomenológico para clasificar los reactivos sobre la base de lo que ellos mismos decían. Esto evolucionó hasta el esquema bidimensional 3 X 5 empleado en la Hoja de Puntajes de ambas formas. Esta parte de la Escala contiene 90 ítems, divididos por igual en positivos y negativos. Los 10 ítems restantes componen la Escala Autocrítica.

Una vez redactados los ítems, se contrataron siete psicólogos clínicos como jueces para clasificarlos de acuerdo al esquema 3x5 antes indicado. También juzgaron cada uno de los reactivos en cuanto a si era positivo o negativo en su contenido. Los 90 ítems que finalmente se utilizaron fueron aquéllos en los que hubo un perfecto acuerdo por parte de los jueces.

NATURALEZA Y SIGNIFICADO DE LOS PUNTAJES

Forma para Orientación

A. El Puntaje de autocrítica (A-C). Esta Escala está compuesta por 10 ítems tomados de la Escala L del M.M.P.I.; todos ellos son afirmaciones ligeramente derogatorias que la mayoría de la gente acepta como ciertas con respecto a ellas mismas. Las personas que niegan la mayoría de estas afirmaciones, son generalmente defensivas y están realizando un esfuerzo deliberado para presentar una imagen favorable de sí mismas.

Los puntajes Altos generalmente indican una apertura normal y saludable y una capacidad para la Autocrítica. Los Puntajes extremadamente altos (sobre el percentil 99) indican que a la persona pueden faltarle defensas y puede, de hecho, encontrarse patológicamente indefenso.

Los puntajes Bajos indican defensividad y sugieren que los Puntajes Positivos pueden estar artificialmente elevados a causa de esta defensividad.

B. Los Puntajes Positivos (P). Estos puntajes derivan directamente del esquema de clasificación fenomenológica ya mencionado. En el análisis original del conjunto de ítems las afirmaciones parecían comunicar tres mensajes primarios:

1. Esto es lo que yo soy.
2. Esto es como yo me siento conmigo mismo.
3. Esto es lo que yo hago.

Sobre la base de estos tres tipos de afirmaciones se formaron las tres categorías horizontales. Estas aparecen en la Hoja de Puntajes como Hilera 1, Hilera 2 e Hilera 3 y así nos referiremos a ellas de aquí en adelante. Los Puntajes Hilera entonces, constituyen tres sub-puntajes que al sumarse dan por resultado el Total Positivo o Puntaje Total P. Estos puntajes representan un marco interno de referencia dentro del cual la persona se describe a sí misma.

El estudio más profundo de los ítems originales indicó que éstos también variaban considerablemente en términos de un marco de referencia más externo.

Aún dentro la misma categoría de hilera las afirmaciones pueden variar ampliamente en cuanto a su contenido. Por ejemplo, con la Hilera 1 (la categoría: Lo que yo soy), las afirmaciones se refieren a lo que yo soy física, moral socialmente, etc. En consecuencia el conjunto de ítems fue ordenado de nuevo de acuerdo a estas categorías verticales que son los cinco Puntajes Columna de la Hoja de Puntajes. Así, el conjunto total de ítems se encuentra dividido de dos maneras, verticalmente en columnas (marco externo de referencia) y horizontalmente en hileras (marco interno e referencia), contribuyendo cada ítem y cada celdilla a dos puntajes diferentes.

1. PUNTAJE TOTAL P. (T.P.) Este es el puntaje que puede considerarse por sí solo como el más importante de la forma para orientación. Refleja el nivel total de autoestima.
Las personas con Puntajes Altos, tienden a estar contentas consigo mismas, sienten que son personas dignas y valiosas, tienen confianza en sí mismas y actúan de acuerdo con esta imagen.

Si el puntaje de autocrítica (A-C) es bajo, los Puntajes P altos se tornan sospechosos y son probablemente el resultado de una distorsión defensiva. Los Puntajes extremadamente Altos (generalmente sobre el 99o. percentil), son anormales y suelen encontrarse en personas perturbadas como los esquizofrénicos, paranoides, quienes como grupo muestran muchos puntajes extremos, tanto altos como bajos.

2. HILERA 1 PUNTAJE P.- IDENTIDAD (I-B). Estos son los reactivos “lo que yo soy”. Aquí la persona describe su identidad básica, lo que él es basado en como él se ve.
3. HILERA 2 PUNTAJE P.- AUTOSATISFACCIÓN (A-S). Este puntaje viene resultando de aquellos ítems en los que la persona describe cómo se siente con respecto al “sí mismo” que percibe. En general este puntaje revela el nivel de autosatisfacción o autoaceptación. Una persona puede tener Puntajes muy Altos en las Hileras 1 y 3 y un Puntaje Bajo en la Hilera 2 debido a los patrones y expectativas demasiado altos que tienen sobre sí mismo. O bien, pueden tener una pobre opinión de sí mismo, indicada por los puntajes de las Hileras 1 y 3 y sin embargo, puntajes de autosatisfacción altos según la Hilera 2.

Por lo tanto, los sub-puntajes son mejor interpretados cuando se comparan el uno con el otro y con el Puntaje Total P (T P).

4. HILERA 3 PUNTAJE P.-CONDUCTA (C). Este puntaje proviene de aquellos ítems que dicen “esto es lo que yo hago”, o “esta es la manera en la que yo actúo. Entonces este puntaje mide la percepción de la persona sobre su propia conducta o de la forma en que funciona.
5. COLUMNA A.-YO FÍSICO (YO FIS). Aquí la persona presenta su visión sobre su cuerpo, su estado de salud, su apariencia física, habilidades y sexualidad.
6. COLUMNA B.- YO ETICO-MORAL (YO MOR). Este puntaje describe al yo desde un marco de referencia Etico-Moral, su valía moral, sus relaciones con Dios, sentimientos de ser una persona “buena” o “mala” y su satisfacción con la propia religión a la falta de ella.
7. COLUMNA C.- YO PERSONAL (YO PER). Este puntaje refleja el sentido que la persona tiene de su valer personal, su sentimiento de adecuación como persona y la evaluación de su personalidad independientemente de su cuerpo o de sus relaciones con otros.
8. COLUMNA D.- YO FAMILIAR (YO FAM). Este puntaje refleja los propios sentimientos de adecuación, méritos y valor como miembro de una familia. Se refiere a la percepción que la persona tiene de sí misma en relación a su círculo de allegados, los más cercanos e inmediatos.
9. COLUMNA E.- YO SOCIAL (YO SOC). Esta es otra categoría de el “yo como se percibe en relación a otros” perteneciendo a los “otros” en un sentido más general. Refleja el sentido de adecuación y valer de la persona en su interacción social con otras personas en general.

C. **LOS PUNTAJES DE VARIABILIDAD (V).** Los Puntajes V proporcionan una medida simple de la cantidad de variabilidad o inconsistencia, de una área de autopercepción a otra. Los puntajes altos significan que la persona es muy variable en este aspecto, mientras que los Puntajes Bajos, indican una variabilidad baja que puede ser considerada como rigidez si es extremadamente baja (por abajo del primer percentil).

1.- V TOTAL (V). Esta representa el monto total de variabilidad para todo el registro. Los puntajes altos indican que el autoconcepto de la persona varía de un área a otra que refleja poca unidad o integración. Las personas con altas puntuaciones tienden a encasillar ciertas áreas de su autoimagen y a visualizarlas como muy separadas del resto del yo. Las personas bien integradas generalmente obtienen una puntuación por debajo de la media, pero por encima del primer percentil.

2.- V TOTAL COLUMNA (V COL). Este puntaje mide y resume las variaciones dentro de las columnas.

3. V TOTAL HILERA (V HIL). Este puntaje es la suma de las variaciones a través de las diferentes hileras.

D. El Puntaje de Distribución (D). Este puntaje representa la suma que la persona obtiene por la manera en que distribuye sus respuestas entre las cinco opciones que se le presentan para contestar a los ítems de la Escala.

Se puede interpretar también como una medida adicional de la autopercepción: la certeza o seguridad sobre la manera en que uno se ve a sí mismo. Un Puntaje Alto, indica que la persona está muy definida y segura en lo que dice sobre sí misma, mientras que un Puntaje Bajo significa todo lo contrario. También a veces se encuentran Bajas Puntuaciones en personas que asumen actitudes de defensa y reserva. Estas evaden y evitan entregarse, contestan en la hoja de respuesta las opciones "3".

Los puntajes Extremos en esta variable, en cualquier dirección, son poco deseables y generalmente se obtienen en personas perturbadas. Por ejemplo, a menudo los pacientes esquizofrénicos usan casi exclusivamente respuestas "5" y "1", dando lugar a puntajes D muy altos. Otros pacientes perturbados son extremadamente inseguros y desconfiados en sus autodescripciones, con predominancia de las respuestas "2", "3" y "4" y puntajes D muy bajos.

E. El Puntaje del Tiempo. Este puntaje es simplemente una medida del tiempo que la persona requiere para contestar la Escala. Sólo recientemente el autor ha realizado algún estudio de esta variable, hasta el momento es poco lo que se sabe con respecto a su significado y significancia.

Los datos obtenidos hasta ahora indican que, la persona que tenga la suficiente educación, inteligencia y capacidad de lectura para manejar esta lectura, la mayoría de las personas contestan la Escala en menos de 20 minutos, estos requisitos son muy importantes; si no se cumplen, el Puntaje del Tiempo obviamente tiene poco significado.

Se ha encontrado que los pacientes psiquiátricos en general requieren más tiempo que los no pacientes. Esto es particularmente cierto con respecto a aquellos que son exageradamente compulsivos, paranoides o depresivos.

ADMINISTRACIÓN

La Escala se autoadministra y no requiere más instrucciones que las que están indicadas en la cubierta del folleto. Sin embargo, es conveniente hacer notar un punto que requiere la atención especial del examinador. La hoja de respuestas está organizada de tal forma que el sujeto responda en forma alternada a los ítems en la Hoja de Respuestas. Algunas personas pueden confundirse momentáneamente en relación a este punto, por lo tanto es conveniente que el examinador esté preparado para este caso.

DATOS PSICOMÉTRICOS

NORMAS

El grupo de estandarización a partir del cual se desarrollaron las normas fue una muestra amplia de 626 sujetos. La muestra incluyó gente de varias partes del país y sus edades fluctuaban entre los 12 y los 68 años. Había aproximadamente el mismo número de ambos sexos, personas negras y blancas, representantes de todos los niveles sociales, económicos e intelectuales y niveles educativos desde sexto grado hasta personas que tenían un doctorado.

Actualmente sería posible ampliar considerablemente el grupo normalizado. Esto no se ha hecho, por dos razones:

Primero: se ha visto que muestras de otras poblaciones no difieren de las normas existentes en forma apreciable, considerando que son muestras lo suficientemente amplias (75 ó más sujetos).

Segundo: los efectos de variables demográficas tales como el sexo, la edad, la raza, la educación y la inteligencia, sobre los puntajes de la Escala son insignificantes. De tal manera que las evidencias sugieren que no es necesario establecer normas por separado de edad, sexo, raza u otras variables.

Sin embargo el grupo norma no refleja a la población como un todo en proporción de su comparación nacional.

Las normas están sobrerrepresentadas en número de estudiantes preparatorianos, personas blancas y personas en el rango de edades de 12 a 30 años.

Los datos normativos para los puntajes de la Forma de Orientación, se reportan en la Tabla I, que también incluye los datos de confiabilidad sobre estos puntajes.

TABLA I
MEDIAS DESVIACIONES ESTÁNDAR Y COEFICIENTES DE CONFIABILIDAD

SUBESCALA	MEDIA	DESV. EST.	CONFIABIL.
AUTOCRÍTICA	35.54	6.70	.75
TOTAL POSITIVO	345.57	30.70	.92
HILERA 1	127.10	9.96	.91
HILERA 2	103.67	13.79	.88
HILERA 3	115.01	11.22	.88
COLUMNA A	71.78	7.67	.87
COLUMNA B	70.33	8.70	.80
COLUMNA C	64.55	7.41	.85
COLUMNA D	70.83	8.43	.89
COLUMNA E	68.14	7.86	.90
V. TOTAL	48.53	12.42	.67
V TOTAL	48.53	12.42	.67
D	120.44	24.19	.89

CONFIABILIDAD

Los datos de confiabilidad están basados en el test retest de 60 estudiantes de preparatoria en un periodo de dos semanas, sin embargo otros estudios han demostrado que las características distintivas de los perfiles individuales se encuentran presentes para la mayoría de las personas un año o aún más tiempo después.

INTERCORRELACIÓN DE LOS PUNTAJES DE LA ESCALA.

Pueden existir intercorrelaciones de los puntajes de la escala, algunas correlaciones son de tipo de una parte contra el todo y son en consecuencia falsamente elevadas. Tales correlaciones se identifican con un asterisco, otras correlaciones son independientes con respecto al traslape de ítems pero son predecibles a partir de la teoría. La red de intercorrelaciones es un aspecto importante de esta Escala: las desviaciones de los patrones típicos, contribuyen en forma significativa para la interpretación de los perfiles individuales.

Pueden resultar útiles algunos otros comentarios sobre las intercorrelaciones:

- A. Los puntajes que están lógicamente relacionados muestran correlaciones apreciables, como era de esperarse. Por ejemplo los diferentes Puntajes Positivos muestran correlaciones mensurables uno con el otro, en la dirección esperada.

- B. Las dimensiones principales de la autopercepción (autoestima, autocrítica, variabilidad y certeza), son todas relativamente independientes una de la otra.
- C. A pesar del hecho de que las intercorrelaciones reportadas se derivan de una población anormal, son bastante típicas de intercorrelaciones obtenidas a partir de otros grupos.

ESCALA DE TENNESSEE

WILLIAM H. FITTS, Ph. D.

INSTRUCCIONES: LEE LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES Y COLOCA EL NUMERO QUE MAS AYUDEN A DESCRIBIRTE COMO TU MISMO TE VEZ, POR FAVOR RESPONDELAS COMO SI TE CONTESTARAS A TI MISMO Y NO ANTE ALGUNA PERSONA. NO OMITAS NINGUNA AFIRMACIÓN.

SELECCIONA UNA DE LAS SIGUIENTES OPCIONES, SEGÚN SE ACOMODE A TU DESCRIPCIÓN.

COMPLETAMENTE FALSO	MAS O MENOS FALSO	PARTE FALSO Y PARTE CIERTO	MAS O MENOS CIERTO	COMPLETAMENTE CIERTO
1	2	3	4	5

1.- GOZO DE BUENA SALUD	1
3 - SOY UNA PERSONA ATRACTIVA.	3
5.- ME CONSIDERO UNA PERSONA SUCIA.	5
19 - SOY UNA PERSONA DECENTE.	19
21.- SOY UNA PERSONA HONRADA.	21
23.- SOY UNA MALA PERSONA.	23
37.- SOY UNA PERSONA ANIMADA	37
39.- SOY UNA PERSONA CALMADA Y TOLERANTE	39
41 - SOY UN DON NADIE	41
55.- TENGO UNA FAMILIA QUE SIEMPRE PUEDE AYUDARME EN CUALQUIER TIPO DE PROBLEMA	55
57.- SOY MIEMBRO DE UNA FAMILIA FELIZ.	57
59 - MIS AMIGOS NO TIENEN CONFIANZA EN MI.	59
73 - SOY UNA PERSONA AMIGABLE.	73
75 - SOY UNA PERSONA POPULAR CON LOS HOMBRES.	75
77 - MÉ ES INDIFERENTE LO QUE HACEN OTRAS PERSONAS.	77
91.- MÉ ES DIFÍCIL DECIR LA VERDAD.	91
93 - ALGUNAS VECES MÉ ENOJO.	93
2.- MÉ GUSTA MOSTRARME AGRADABLE Y LIMPIO TODO EL TIEMPO	2
4 - ESTOY LLENO DE ACHAQUE Y DOLORES.	4
6.- SOY UNA PERSONA ENFERMA.	6
20.- SOY UNA PERSONA RELIGIOSA.	20
22.- SOY UN FRACASO MORAL	22
24.- SOY UNA PERSONA MORALMENTE DÉBIL	24
38 - TENGO MUCHO CONTROL SOBRE MI MISMO.	38
40.- SOY UNA PERSONA ODIOSA	40
42.- MÉ ESTOY VOLVIENDO LOCO.	42
56 - SOY UNA PERSONA IMPORTANTE PARA MI FAMILIA Y MIS AMIGOS.	56
58.- MI FAMILIA NO ME AMA.	58
60 - SIENTO QUE MI FAMILIA NO CONFÍA EN MI.	60

COMPLETAMENTE FALSO	MAS O MENOS FALSO	PARTE FALSO Y PARTE CIERTO	MAS O MENOS CIERTO	COMPLETAMENTE CIERTO
1	2	3	4	5

74.- SOY POPULAR ENTRE LAS MUJERES.	74
76 - SOY MALO (A) CON TODO EL MUNDO.	76
78 - ME ES DIFÍCIL SER AMABLE	78
92.- ALGUNAS VECES PIENSO COSAS TAN MALAS COMO PARA HABLAR DE ELLAS.	92
94 - ALGUNAS VECES, CUANDO NO ME SIENTO BIEN ME ENOJO.	94
7 - NI SOY GORDO, NI SOY FLACO	7
9.- ME GUSTA MI APARIENCIA FÍSICA.	9
11.- ME GUSTARÍA CAMBIAR ALGUNAS PARTES DE MI CUERPO.	11
25 - ME SIENTO A GUSTO CON MI CONDUCTA MORAL.	25
27 - ESTOY SATISFECHO DE MI RELACIÓN CON DIOS	27
29 - DEBO IR MAS A LA IGLESIA.	29
43 - ESTOY SATISFECHO EN SER JUSTO LO QUE SOY	43
45.- SOY TAN ALEGRE COMO DEBERIA SER.	45
47.- ME DESPRECIO A MI MISMO.	47
61.- ESTOY SATISFECHO CON MIS RELACIONES FAMILIARES.	61
63.- ENTIENDO A MI FAMILIA TAN BIEN COMO DEBIERA.	63
65.- DEBERÍA CONFIAR MAS EN MI FAMILIA.	65
79 - SOY TAN SOCIABLE COMO QUIERO SER.	79
81 - TRATO DE AGRADAR A OTROS PERO NO EXAGERO.	81
83 - DESDE EL PUNTO DE VISTA SOCIAL, NO SOY BUENO DEL TODO.	83
95 - ME DESAGRADAN ALGUNAS PERSONAS QUE CONOZCO.	95
97.- ALGUNAS VECES ME RIO DE CHISTES "COLORADOS".	97
8 - NI SOY DEMASIADO BAJO, NI DEMASIADO ALTO.	8
10 - DEBERÍA SENTIRME MEJOR.	10
12 - DEBERÍA TENER MAS ATRACTIVO SEXUAL	12
26.- ME SIENTO BIEN CON MI RELIGIÓN TAL COMO LA PRACTICO.	26
28 - DESEO SER MAS DIGNO DE CONFIANZA.	28
30 - DEBERÍA EVITAR DECIR TANTAS MENTIRAS.	30
44.- ESTOY SATISFECHO CON MI INTELIGENCIA,	44
46 - ME GUSTARÍA SER UNA PERSONA DISTINTA.	46
48.- DESEARÍA NO RENUNCIAR TAN FÁCILMENTE COMO LO HAGO.	48
62.- TRATO A MIS PADRES TAN BIEN COMO DEBIERA	62
64.- SOY DEMASIADO SENSIBLE CON LAS COSAS QUE DICE MI FAMILIA.	64
66 - DEBERÍA QUERER MAS A MI FAMILIA.	66
80 - ESTOY SATISFECHO EN MI TRATO CON OTRAS PERSONAS	80
82 - DEBERÍA SER MAS CORTEZ CON LOS DEMÁS.	82
84.- DEBO LLEVARME MEJOR CON OTRAS PERSONAS	84
96.- ALGUNAS VECES CHISMOSEO UN POCO.	96
98 - ALGUNAS VECES ME GUSTA DECIR GROSERIAS.	98
13.- ME GUSTA CUIDARME FÍSICAMENTE.	13
15 - TRATO DE SER CUIDADOSO CON MI APARIENCIA.	15
17.- A MENUDO ACTUÓ TORPEMENTE	17
31.- SOY FIEL A MI RELIGIÓN EN MI VIDA DIARIA.	31

COMPLETAMENTE FALSO	MAS O MENOS FALSO	PARTE FALSO Y PARTE CIERTO	MAS O MENOS CIERTO	COMPLETAMENTE CIERTO
1	2	3	4	5

33 - TRATO DE CAMBIAR CUANDO SE QUE ESTOY HACIENDO COSAS QUE ESTÁN MAL.	33
35 - ALGUNAS VECES HAGO COSAS MUY MALAS.	35
49 - EN CUALQUIER SITUACIÓN PUEDO CUIDARME.	49
51 - ME SIENTO CULPABLE POR COSAS SIN IMPORTANCIA.	51
53 - HAGO COSAS SIN PENSAR ANTES ACERCA DE ELLAS.	53
67 - TRATO DE SER AMABLE CON MI FAMILIA Y CON MIS AMIGOS	67
69 - TENGO VERDADERO INTERÉS EN MI FAMILIA.	69
71 - CEDO ANTE MIS PADRES (CEDÍA ANTE MIS PADRES)	71
85 - TRATO DE ENTENDER LOS DISTINTOS PUNTOS DE VISTA DE OTROS COMPAÑEROS.	85
87 - ME LLEVO BIEN CON OTRAS PERSONAS.	87
89 - ME ES DIFÍCIL PERDONAR A OTRAS PERSONAS,	89
99 - PREFIERO GANAR A PERDER UN JUEGO	99
14 - LA MAYOR PARTE DEL TIEMPO ME SIENTO BIEN	14
16 - SOY MALO EN JUEGOS Y DEPORTES	16
18 - DUERMO MAL.	18
32 - LA MAYORÍA DE LAS VECES LO QUE HAGO ESTA BIEN.	32
34 - ALGUNAS VECES UTILIZO MEDIOS INJUSTOS PARA OBTENER GANANCIA.	34
36 - TENGO DIFICULTAD AL ESFORZARME PARA HACER QUE LAS COSAS SEAN CORRECTAS.	36
50 - MIS PROBLEMAS LOS RESUELVO FÁCILMENTE.	50
52 - CAMBIO MUCHO MIS IDEAS.	52
54 - TRATO DE ESCAPAR DE MIS PROBLEMAS	54
68 - HAGO MI PARTE DEL QUEHACER EN EL HOGAR.	68
70 - PELEO CON MI FAMILIA.	70
72 - DEBERÍA DE ACTUAR COMO MI FAMILIA PIENSA QUE ES CORRECTO.	72
86 - VEO BUENAS CUALIDADES EN TODA LA GENTE QUE CONOZCO.	86
88 - ME SIENTO INCOMODO CON OTRAS PERSONAS	88
90 - ME ES DIFÍCIL HABLAR CON EXTRAÑOS.	90
100 - ALGUNAS VECES DEJO PARA MAÑANA LO QUE DEBERÍA HACER HOY.	100

ESCALA DE TENNESSEE

HOJA DE RESPUESTAS

13	1	2	3	4	5
14	1	2	3	4	5
15	1	2	3	4	5
16	1	2	3	4	5
17	1	2	3	4	5
18	1	2	3	4	5
31	1	2	3	4	5
32	1	2	3	4	5
33	1	2	3	4	5
34	1	2	3	4	5
35	1	2	3	4	5
36	1	2	3	4	5
39	1	2	3	4	5
50	1	2	3	4	5
51	1	2	3	4	5
52	1	2	3	4	5
53	1	2	3	4	5
54	1	2	3	4	5
67	1	2	3	4	5
68	1	2	3	4	5
69	1	2	3	4	5
70	1	2	3	4	5
71	1	2	3	4	5
72	1	2	3	4	5
85	1	2	3	4	5
86	1	2	3	4	5
87	1	2	3	4	5
88	1	2	3	4	5
89	1	2	3	4	5
90	1	2	3	4	5
95	1	2	3	4	5
100	1	2	3	4	5

7	1	2	3	4	5
8	1	2	3	4	5
9	1	2	3	4	5
10	1	2	3	4	5
11	1	2	3	4	5
12	1	2	3	4	5
25	1	2	3	4	5
26	1	2	3	4	5
27	1	2	3	4	5
28	1	2	3	4	5
29	1	2	3	4	5
30	1	2	3	4	5
43	1	2	3	4	5
44	1	2	3	4	5
45	1	2	3	4	5
46	1	2	3	4	5
47	1	2	3	4	5
48	1	2	3	4	5
61	1	2	3	4	5
62	1	2	3	4	5
83	1	2	3	4	5
84	1	2	3	4	5
86	1	2	3	4	5
66	1	2	3	4	5
75	1	2	3	4	5
80	1	2	3	4	5
81	1	2	3	4	5
82	1	2	3	4	5
83	1	2	3	4	5
84	1	2	3	4	5
95	1	2	3	4	5
96	1	2	3	4	5
97	1	2	3	4	5
98	1	2	3	4	5

1	1	2	3	4	5
2	1	2	3	4	5
3	1	2	3	4	5
4	1	2	3	4	5
5	1	2	3	4	5
6	1	2	3	4	5
19	1	2	3	4	5
20	1	2	3	4	5
21	1	2	3	4	5
22	1	2	3	4	5
23	1	2	3	4	5
24	1	2	3	4	5
37	1	2	3	4	5
38	1	2	3	4	5
39	1	2	3	4	5
40	1	2	3	4	5
41	1	2	3	4	5
42	1	2	3	4	5
55	1	2	3	4	5
56	1	2	3	4	5
87	1	2	3	4	5
58	1	2	3	4	5
59	1	2	3	4	5
60	1	2	3	4	5
73	1	2	3	4	5
74	1	2	3	4	5
75	1	2	3	4	5
76	1	2	3	4	5
77	1	2	3	4	5
78	1	2	3	4	5
91	1	2	3	4	5
92	1	2	3	4	5
93	1	2	3	4	5
94	1	2	3	4	5

NOMBRE

