



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
IZTACALA**

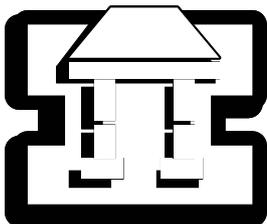
**LAS ACTITUDES DE LOS DESEMPLEADOS DEL ÁREA
METROPOLITANA ANTE LOS EFECTOS DE LA
INNOVACIÓN TECNOLÓGICA**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA
P R E S E N T A :
M I R Y A M B A R A J A S A G U I L A R**

**DIRECTORA DE TESIS:
MTRA. LAURA EDNA ARAGÓN BORJA**

**ASESORES:
DR. ARTURO SILVA RODRÍGUEZ
MTRA. NORMA YOLANDA RODRÍGUEZ SORIANO**



TLALNEPANTLA, EDO. DE MÉXICO



Universidad Nacional
Autónoma de México



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

A todos y cada uno de los seres que hicieron posible la culminación de esta tesis mi más profundo agradecimiento.

*Primero a Dios por que me otorgó la vida,
la salud y la sabiduría
para percibir la necesidad humana.*

*“Tu palabra es una lámpara
que alumbra mi camino”
Sal.119.105*

*A mis asesores por el tiempo,
dedicación y paciencia en este largo proceso:
Mtra. Laura, Dr. Arturo y Mtra. Norma.*

A cada uno de mis familiares que saben el amor que les tengo.

Fam. Mejía.

Fam. Mosqueda

Fam. Aguilar.

Fam. Vera.

A mis hermanos Liz y Bruno

Mis niñas Cynthia y Sami

A Rafael Sermeño

por su inteligencia y apoyo.

A los amigos y personas

que estuvieron y

están presente en este logro.

*Vicente Ortuño, tu insistencia,
y amistad son recompensadas.*

RECONOCIMIENTOS

*Al ser que me dio la vida,
por tu fortaleza, amistad,
y valor para ser una gran*

Mujer Gracias "Mamá".

*Por tu sencillez,
amor y dinamismo
te amo "Papá".*

*La confianza, el amor y
la bondad son cualidades
que solo Dios pudo darte a ti
Corazón de Melón
Te amo "Elias Vera López".*

*"Toda escritura es inspirada divinamente
y útil para enseñar, para redargüir, para
corregir, para instituir en justicia".*

LAS ACTITUDES DE LOS DESEMPLEADOS DEL ÁREA METROPOLITANA ANTE LOS EFECTOS DE LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA

ÍNDICE

RESUMEN

INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO 1. BREVE RESEÑA HISTÓRICA DEL TRABAJO EN LA ÉPOCA MODERNA	8
1.1. Evolución del proceso de trabajo	8
1.2. La revolución Industrial y la Introducción de las máquinas	11
CAPÍTULO 2. LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN MÉXICO	17
2.1. Descripción del concepto de innovación tecnológica	17
2.2. La innovación tecnológica en el trabajo	20
CAPÍTULO 3. LA PERSONALIDAD Y SU IMPORTANCIA EN EL TRABAJO	30
3.1. Breve descripción del concepto de personalidad	30
3.2. Estudios realizados con respecto a personalidad y trabajo	34
3.3. Actitud del trabajador ante el cambio tecnológico	43
CAPÍTULO 4. INVESTIGACIONES TEÓRICO METODOLÓGICAS DE LA PERSONALIDAD DEL DESEMPLEADO	55
4.1. Definición del concepto de desempleo	55
4.2. Descripción de valores propios del desempleado mexicano	58
4.3. La relación existente entre desempleo, personalidad e innovación tecnológica	60
METODOLOGÍA	71
RESULTADOS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	85
Parte I. Gráficas Comparativas y de Contraste Valoración de Sucesos Personales y Valoración de Sucesos Ajenos	86
Parte II. Análisis Componencial de Contraste y Comparativo por Grupos y Géneros	105
Parte III. Diferencial Semántico de Contraste y Comparativo por Grupos y Géneros	136
CONCLUSIONES	147
REFERENCIAS	150
BIBLIOGRAFÍA	152
ANEXOS	

RESUMEN

Cada día es más difícil hablar de la tecnología sin mencionar el factor humano que la complementa, ya que lo que hoy se conoce como innovación tecnológica es un fenómeno complejo para delimitar, que tiene implicaciones que se reflejan hasta en las más sutiles actividades de la vida cotidiana.

El trabajo es una actividad en la cual el individuo debe estar inserto en un contexto social para ser valorado y sin él la persona desempleada puede carecer de los bienes necesarios como son vestido, alimentación y vivienda, así como no tener una finalidad y sufrir aislamiento social como muchas otras actitudes y comportamientos.

El presente trabajo tuvo el interés de mediante la aplicación de tres técnicas de evaluación como son el Inventario de Valores de Hartman, el Análisis Componencial y el Diferencial Semántico del Idioma Español, medir el significado psicológico de algunos conceptos que en este caso serán los que correspondan a la innovación tecnológica, lo que representan y sus implicaciones para una muestra de empleados y desempleados con características demográficas similares, asistentes a una feria del empleo. El diseño utilizado en dicha muestra fue el retrospectivo o ex post facto.

Los resultados obtenidos por dichas técnicas indicaron que si bien el grupo de los desempleados por su misma inactividad deben estar en atención constante con su mundo interno lo cual les permite una mayor introspección; en contraste con los empleados quienes se encuentran en constante evaluación, tienen claridad en sus objetivos y actúan en consecuencia de sus valores y por eso muchos de los conceptos relacionados con la innovación tecnológica les resultan aplicables, útiles y accesibles a su actividad, pero pueden no ser tan seguros como en el caso del concepto de láser.

La evaluación permitió concluir que no existe una diferencia significativa en lo general sin embargo sí hay diferencias significativas en lo particular.

Este trabajo da la oportunidad de llevar a cabo futuras investigaciones y aplicaciones de carácter metodológico el cual permita establecer un curso que desarrolle distintas actitudes y valores para que el desempleado pueda enfrentarse al mundo laboral en una forma más competitiva, sin dejar a un lado la capacitación que en materia teórica (computación, inglés, actividades especializadas), se viene proporcionando en distintos escenarios.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad gran reto representa encontrar sentido a los cambios de hoy como son la introducción de nuevas tecnologías las cuales definen fronteras de índole político, social y principalmente personal, pensar estratégicamente en ellos es más que conseguir datos informáticos, ráfagas de información y lista de predicciones. Sin duda, estos elementos ayudan a encontrar rumbo, pero en los nuevos procesos de esta sociedad del siglo XXI el cambio cotidiano es dramático y si de ambiente laboral se trata, resulta aún más difícil concentrar todo un cúmulo de información que permita visualizar la continua evolución que el hombre ha tenido en su actividad productiva o trabajo, porque la historia del trabajo, es sin duda alguna, la historia del hombre. No se puede concebir que el hombre pueda haber vivido en algún momento sin trabajar. Lo importante, sin embargo, es poner de manifiesto el valor tan diferente que se le ha dado al trabajo a través de la historia, el cual ha variado con el apoyo de herramientas simples en un primer momento y posteriormente con la ayuda de las máquinas; desde el proceso de transición del taller artesanal hacia un sistema de producción capitalista que trajo consigo cambios violentos y catastróficos no solo en la estructura económica sino también en la social. Si bien la tecnología ha sido un elemento importante para el desarrollo de muchas sociedades en el sentido que permite mejorar la cantidad y calidad de producción logrando con un mínimo consumo de energía, mano de obra y materia prima un mercado a bajos costos con productos de gran aceptación y altamente competitivos; siendo los avances tecnológicos más importantes en las últimas décadas los de las áreas de Biotecnología, Informática, Robótica y Nuevos Materiales (Fibras Ópticas, Superaleaciones, Superconductores, etc). No podemos dejar a un lado los efectos de adopción de tecnologías dado que el impacto en la experiencia de trabajo en el empleado dependerá de la forma en la que la perciba, así como el significado que esta tecnología tenga para él, de los cuales se derivan diversas posturas.

Una postura pesimista en la cual se piensa que las tecnologías van a sustituir la mano de obra y por tanto esto creará desempleo, una postura optimista señala que el ingreso de la tecnología conlleva una mayor productividad, mejora en la calidad de productos y por consecuencia la creación de nuevas empresas y empleos para un nivel de vida óptimo y finalmente una postura intermedia que reconoce el proceso de destrucción y creación de empleo, pero que propugna por una política positiva y flexible, basada en el análisis del proceso en circunstancias sociales concretas. Todos estos pensamientos o posturas se manifiestan mediante la "actitud" la cual equivale a una disposición psicológica adquirida y organizada a través de la propia experiencia, que incita al individuo a reaccionar de una manera característica frente a determinadas personas, objetos o situaciones, que en el caso de los trabajadores se mantienen dependiendo de sus necesidades; dado que es bien sabido que muchas actividades laborales se llevan a cabo de acuerdo a las necesidades de la empresa, sería importante conocer la especificidad tanto de los distintos puestos de trabajo como de las personas, precisando la función a realizar y las condiciones ambientales que intervienen en el proceso laboral, ambos elementos permitirán estimar las características psicológicas necesarias del personal indicado a emplear. Por lo que al respecto se han realizado muchos estudios en lo que a ambiente laboral se refiere; unos para evaluar el ajuste o desajuste en el trabajo con la ayuda de muchos tests de personalidad que en su momento estuvieron de moda sin considerar la fiabilidad o validez que dichos tests pudieran tener; otro tipo de estudios en el área laboral son las investigaciones longitudinales las cuales examinan la personalidad en el trabajo a lo largo tiempo, existen también las investigaciones biográficas o de historias de casos, entre muchas otras. Así pues continuando con la idea de que el trabajo es una actitud propia del hombre y requiere la intervención no solo del esfuerzo físico, sino también de la racionalidad y de la intencionalidad humana que permita orientarse a la consecución de ciertos objetivos, siendo siempre la generación de bienes o de servicios externos al sujeto.

En este punto es importante señalar que la implementación de lo que se conoce como innovación tecnológica no va a provocar la desaparición automática de los trabajadores, sino que estos últimos deben adaptarse a cambios inesperados como son el rápido poder productivo, el aumento en el consumo de la tecnología, las nuevas arquitecturas entre otras, sin olvidar la formas de organización, estilos de supervisión, estructuras de recompensas y muchas más que se requiere con el fin de observar tecnología provocando por ello cambios en las actitudes que adopta el trabajador ante la implementación de nuevas tecnologías que se manifiestan en muchas formas como aversión al trabajo, resentimiento hacia sus superiores y la empresa, ausentismo, así como falta de atención e interés en el trabajo, haciendo que las tareas se vuelvan tediosas y riesgosas, si se desea evitar este tipo de actitudes es imperativo que el trabajador se vea obligado a someterse a un constante proceso de formación al día de los cambios en el mundo laboral, de lo contrario pasará a formar parte del volumen de desempleados que existen en la actualidad.

Siendo el desempleo, uno de los más grandes males que puede tener un país porque trae consigo carencias a nivel alimenticio, educativo, de vestido y vivienda, sin olvidar las repercusiones que al interior del individuo se presentan como son: en primer lugar una reacción de shock seguida de una ligera readaptación donde es inevitable la pérdida de la estructura temporal habitual y la carencia de objetivos, status e identidad, consecuencia psicológicas. A su vez se ha encontrado que “el estrés propio del desempleo emerge de la interacción de cuatro factores: la percepción individual del ambiente, la personalidad, las amenazas percibidas y el comportamiento en respuesta a las amenazas. Además de la clase social, la autoestima, el estilo atribucional, las estrategias de afrontamiento entre otras”. (Furnham, 1983)

México enfrenta la problemática del desempleo y para adentrarse al tema es necesario entender el concepto de desempleo como la relación de los individuos que actualmente no están trabajando, pero que han buscado trabajo durante un

periodo considerable, entre el total de la fuerza de trabajo. Es importante destacar que esta definición es la más común a nivel internacional, ya que sus criterios han sido definidos por la Organización Internacional del trabajo (OIT) y por lo tanto, permite hacer comparaciones del nivel de desempleo entre países.

No olvidemos que el trabajo es una función de la personalidad, y que el hombre se proyecta en su oficio y profesión. Muchas han sido las investigaciones realizadas en torno a la personalidad y el desempleo.

Se han analizado la salud mental y física y el bienestar psicológico de las personas desempleadas realizando: estudios trasversales, algunos longitudinales estudiando jóvenes frente a adultos, profesionales frente a no profesionales, hombres versus mujeres, entre muchos otros.

La gran mayoría de los estudios se han enfocado al efecto del desempleo sobre el funcionamiento de la personalidad, en lugar de cómo las diferencias de personalidad se relaciona con la búsqueda y/o mantenimiento de un empleo.

A este respecto se han estudiado tres tipos de variables de diferencias individuales.

-Medidas de salud mental, particularmente la ansiedad y el neurotismo. así como el psicoticismo.

-Medidas de la autoestima, la satisfacción vital y otras medidas del bienestar.

-Medidas de estilo atribucional, particularmente la estabilidad y la globalidad ante la pérdida del empleo.

El estudio psicológico más común es el que se ha centrado exclusivamente en la salud mental y física y en el bienestar psicológico de las personas desempleadas, examinando las diferencias individuales como la variable dependiente.

Swinburne (1981) intentó estudiar el impacto psicológico del desempleo en directivos y personal profesional.

Hepworth (1980) estudió los factores moderadores de la relación entre el desempleo y la salud mental.

Como se puede observar son significativos los estudios que con respecto al trabajo se han realizando, considerando tanto a empleados como a desempleados, sus características físicas y psicológicas, pero la gran mayoría de los estudios o investigaciones son realizadas por psicólogos clínicos. y siendo que para la Psicología, desde el punto de vista de este trabajo, la innovación tecnológica constituye uno de los ejes centrales para la comprensión del ser social, y además de una excelente oportunidad para la aplicación de la Psicología del trabajo y de las organizaciones;. sin dejar a un lado la Psicología clínica, encargada del estudio de la personalidad. Sin embargo la complejidad y amplitud de la innovación tecnológica será considerada en este trabajo tan solo en su aspecto relativo a la implicación o impacto en la personalidad del desempleado del área metropolitana y sus formas de adaptarse a las mismas. Por ello resulta importante evaluar mediante la aplicación del Inventario de Valores de Hartman la existencia de valores reflejados en los rasgos de personalidad del desempleado versus empleado del área metropolitana que actualmente están inmersos en el proceso de innovación tecnológica, de la misma manera el analizar con la aplicación del Análisis Componencial y el Diferencial Semántico del Idioma Español las actitudes de los anteriores frente a los cambios tecnológicos, partiendo del supuesto de que habrá cambios significativos en el espacio semántico constituido por 9 escalas bipolares del Diferencial Semántico del Idioma Español, así como también habrá diferencias significativas en los 18 valores de capacidad que constituye el Axiograma de Hartman Value.

El interés por el estudio del desempleado, la personalidad y la innovación tecnológica surge de la constante relación con individuos desempleados o en

busca de una mejor oportunidad laboral en las agencias de reclutamiento y selección y la incesante búsqueda de un tema de interés común y preocupación general como es el desempleo considerando que para la Psicología y propiamente para los psicólogos constituye una excelente oportunidad no solo de análisis en el ámbito laboral, sino en el clínico y social ya que se ve involucrado en este fenómeno de modernización rápida y permanente de la sociedad en la cual están inmersos y que requiere de una adecuación a la innovación tecnológica o sus consecuentes repercusiones.

Los resultados derivados de la presente tesis incrementa el acervo de información acerca de las actitudes y valores que conforman al trabajador empleado y las diferencias contrastadas con las personas desempleadas, podrán ser utilizadas en la construcción de métodos que habiliten a las personas para alcanzar niveles más competitivos.

CAPÍTULO 1. BREVE RESEÑA HISTÓRICA DEL TRABAJO EN LA ÉPOCA MODERNA

1.1. Evolución del proceso del trabajo

Muchos factores, tales como las nuevas fuerzas productivas, los descubrimientos científicos, las conquistas políticas, la expansión de la población, etcétera, actúan a favor del cambio. Agregadas a esos factores objetivos, la creciente conciencia del hombre de sus necesidades y de sí mismo y, por sobre todo, su creciente necesidad de libertad e independencia, contribuyen al constante cambio en su situación histórica, que va desde la existencia del morador de las cavernas hasta la del hombre viajero del espacio. Si a esta situación se añade la continua evolución del hombre en su actividad productiva, bien valdría la pena analizar dicha evolución, tomando en consideración los efectos que la Revolución Industrial produjo en su momento para posteriormente dar continuidad y seguimiento con la innovación tecnológica, su concepto e implicaciones en el trabajo; todo esto con el objetivo de entender el proceso de evolución del trabajo y así analizar algunas de las implicaciones que la Revolución Industrial produjo en el sistema de trabajo. Para ello se abordarán aspectos tales como el concepto de trabajo, la evolución del trabajo y la introducción de las máquinas en el mismo proceso de trabajo.

Siendo el trabajo una actividad propia del hombre es necesaria la intervención no sólo del esfuerzo físico, sino también de la racionalidad y de la intencionalidad humana que permita orientarse a la consecución de ciertos objetivos, ya que el trabajo no es un fin en sí mismo, el fruto del trabajo es siempre la generación de bienes o de servicios que son exteriores al sujeto y tienen una existencia propia y aparte.

Para estudiar el mundo del trabajo desde una perspectiva socio-psicológica, existen varias razones por las cuales se hace necesario clarificar las diferencias existentes

entre las formas como se aborda el tema del trabajo. La que encierra la amplia definición de Marshall, quien señala que el trabajo es *“un esfuerzo mental o físico, realizado de manera parcial o total cuyo propósito es obtener algún beneficio diferente a la satisfacción que se deriva directamente del trabajo”*(Marshall 1890 citado en Jahoda, p.27) Otra forma de definir el concepto es el empleo regulado por un acuerdo contractual y otras actividades económicas no reguladas de esa forma.

La noción de proceso de trabajo es fundamental para analizar la evolución del sistema productivo en el largo plazo, más aún los términos empleo y puesto de trabajo se refieren al trabajo realizado en condiciones contractuales por el que se recibe una remuneración material; esta definición no abarca todas las formas de trabajo que son económicamente relevantes. Quedan fuera de este concepto más restringido, los trabajos desarrollados en otras épocas históricas y en las sociedades contemporáneas no industrializadas; también varios tipos de trabajo de las sociedades industrializadas; como los trabajos por cuenta propia, la mayor parte del trabajo doméstico, los trabajos de la economía sumergida, el trabajo voluntario con fines sociales y las actividades de tipo *“hágalo –usted - mismo”*. Todo esto también es trabajo.

Durante aproximadamente los últimos cien años, millones de puestos de trabajo desaparecieron en el sector agricultor y en el servicio doméstico, pero otros nuevos surgieron en las fábricas.

Con el apoyo que generan los útiles y herramientas simples en un primer momento, y posteriormente con la ayuda de las máquinas y de los sistemas automatizados, los hombres agrupados en sus colectividades de trabajo han logrado incrementar en gran medida la productividad.

Karl Marx (1981) se refiere al proceso de trabajo independientemente de la forma social concreta y lo define de la siguiente manera: *“los elementos simples del proceso de trabajo son la actividad orientada a un fin (o sea el trabajo mismo), su objeto y sus medios”*.

La división del trabajo existente se basaba en criterios esencialmente fisiológicos, tales como la edad, sexo, las aptitudes y resistencia física. La cooperación establecida entre los trabajadores era escasa y simple sin requerirse una especialización permanente.

Durante el proceso de transición desde el taller artesanal hacia la empresa capitalista se observan varios fenómenos. Por una parte el progreso tecnológico no se acumuló rápidamente, mientras que por otra parte se van suprimiendo paulatinamente las limitaciones al libre uso de la fuerza de trabajo.

Una vez que el modo de producción capitalista se ve consolidado en el sector industrial, el desarrollo de las fuerzas productivas sociales del trabajo es considerable debido a que:

- El trabajo se socializa y se ejecuta en gran escala
- Dentro del taller predomina más la cooperación y la división del trabajo.
- Se aplica sistemáticamente la máquina, las ciencias naturales mecánicas y químicas, así como la tecnología con el objeto de lograr mayor productividad (Neffa, J.C. 1982)

Al final del siglo XVIII, los cambios políticos, tecnológicos y económicos ocurridos en los países hoy desarrollados, coinciden por una parte con el nacimiento del capitalismo industrial y por otra parte con la decadencia y la posterior prohibición de las organizaciones corporativas, estos dos procesos no son independientes entre si, y se desarrollaron conjuntamente con el incremento del comercio.

La descomposición exhaustiva del proceso de trabajo dado el aislamiento de las diferentes fases de la producción para resolver ese problema comienzan en este periodo un proceso continuo de transformación de dichos instrumentos.

El Taylorismo u “organización científica del trabajo”, fue definido por su creador como “el conjunto de relaciones de producción internas al proceso del trabajo, basado en el estudio organizado del trabajo, el análisis del trabajo en sus elementos más simples y el

mejoramiento sistemático de la actuación del obrero en cada uno de dichos elementos.”(Fuentes, 1988, pp. 25,28)

Con el Taylorismo se va a consumir la división del trabajo entre tareas de concepción y de ejecución y entre el trabajo intelectual y el trabajo manual.

En la “organización científica del trabajo”, la división del trabajo se vuelve más amplia y compleja, y no se refiere únicamente a las tareas a realizar dentro del proceso del trabajo, sino que refuerza la división entre, por un lado el trabajo de concepción (originado en el “SAVOIR FAIRE” apropiado y acaparado por el capital y localizado en las oficinas de estudios y métodos) y el trabajo de ejecución (concentrado en los trabajadores y reducido a sus formas simples, sencillas, que no requieren mayor calificación y, por otro lado, entre trabajo intelectual (propio de los profesionistas) y trabajo manual (propio de los obreros).

Pero más allá de la evolución del proceso de trabajo y la gran división del mismo, los hitos que permite fijar las bases y en buena medida la estructura de la Revolución Industrial, son los profundos cambios operados en la superestructura y el trastrocamiento en las relaciones de producción, esto es la Revolución Francesa y las nacientes formas de propiedad, y por supuesto, de explotación del trabajo.

1.2. La revolución Industrial y la Introducción de las máquinas

Desde una perspectiva histórica, la Revolución Mexicana constituyó un factor acelerador del proceso capitalista, al eliminar los últimos vestigios que aún trataban el mercado interno, al robustecer a un sector social postergado como lo era el campesino, que en la lucha armada, por cierto juega un papel protagónico de primer orden, pero de otra parte dinamiza el proceso, desarraiga a las masas campesinas, lo cual explica en gran medida la necesidad que existía de realizar la reforma agraria y de dar un cambio a las viejas estructuras tradicionales como la hacienda y los grandes latifundios que

hubieron de transformarse y modernizar sus sistemas productivos. Las nuevas tecnologías y el control de la ciencia como instrumento productivo al servicio del capital se establecen definitivamente en el seno del imperialismo. Los centros de poder que disputan su hegemonía, EUA, Inglaterra, Francia y sobre todo Alemania, ensayan y perfeccionan al máximo la tecnología mercantil, ahora aplicada a la producción bélica.

Puede afirmarse que el ámbito de la estructura industrial, la etapa en cuestión se refiere a la considerada por Marx como correspondiente a la última fase del ciclo artesano – manufacturero – y gran industria. En México se alcanza por entonces la etapa industrial altamente mecanizada, que supone la entronización de los grandes consorcios y la articulación de los conglomerados cuya integración horizontal y vertical revela su participación dentro del capitalismo monopolista mundial, es decir del imperialismo, aunque sin perder su carácter dependiente y subdesarrollado.

El primer período del desarrollo industrial, con su necesidad de construir una industria pesada a expensas de la satisfacción de las necesidades materiales de los trabajadores, tuvo como resultado una extremada pobreza para los millones de hombres, mujeres y niños que trabajaban en las fábricas durante el siglo XIX.

El proceso de industrialización y sus consiguientes niveles de acumulación de capital implican al país restringir los ya de por sí deteriorados niveles de vida de la fuerza de trabajo numéricamente en ascenso así como la gran apertura al capital monetario y tecnológico del exterior.

“La racionalidad alcanzada en la organización científica del trabajo, y el control monopólico tanto de las fuentes de materias primas, del propio proceso productivo y de los canales de distribución del mercado, permite que la célula básica a que hace referencia Marx, cuando se refiere al pivote de la revolución industrial, esto es, la fábrica en su concepto moderno, coincida con el desarrollo en el nivel mundial de la nueva división internacional del trabajo abierta a partir de la etapa posbélica”. (Olivares, 1992, p. 75 .)

De esta forma la revolución industrial se caracterizó por la obtención de una producción masiva mediante la utilización de costosas maquinarias, la concentración y movilización forzada de la fuerza de trabajo y el empleo intensivo de nuevas y potentes fuerzas de energía y su contra parte, el consumo masivo, el centro del proceso productivo, pasa a ser la máquina y a su vez, el trabajador deviene a ser un servidor de la misma, debiendo adaptarse a su ritmo de actividad y a sus requerimientos.

El surgimiento del sistema fabril de producción, con el empleo de máquinas, y la inmensa ampliación sobre esta base de la esfera internacional de la omnipotencia de clase de la burguesía mediante la expansión colonial, marcó el ya esperado afianzamiento del capitalismo como modo dominante de producción.

Otros avances tecnológicos, desde luego el perfeccionamiento de la máquina impulsada a vapor y la diversificación de los energéticos dinamizan la productividad y tienden a reducir el esfuerzo humano.

En México, el sistema de producción se centraba fundamentalmente alrededor de los ejes que atrajeron la atención de propios y extraños, la minería y la manufacturas, sobre todo en el ámbito de hilados y tejidos.

Con Francia como potencia en ese tiempo, se legaliza la liberación de la fuerza de trabajo, y el segundo fenómeno posibilita la mecanización de la actividad productiva que, mediante la manufactura en serie, incrementa considerablemente los volúmenes de fabricación.

El desencadenamiento de las fuerzas productivas y su elevación en el nivel mundial perfila al capitalismo como un sistema dinámico, expansivo e integrador.

Como reacción frente a su miseria, pero también como una expresión de la dignidad humana y de la fe, el movimiento socialista se difundió sobre toda Europa y amenazó con el derrumbamiento del viejo orden y de esta forma reemplazarlo por otro que operaría en beneficio de las grandes masas de la población.

Fenómenos que responden a las tendencias de modernización del aparato productivo, mediante la incorporación de tecnologías que inauguran una nueva etapa en el desarrollo de las fuerzas productivas, esto es, el inicio de la Revolución Científico-Tecnológica. En tanto que para las primeras, las “tradicionales”, con sus herencias artesanales y métodos casi manuales y de baja productividad se estancan o se convierten en satélites de las modernas, lo que significa una estructura desequilibrada, incoherente y falta de correspondencia entre sus partes y con otros sectores económicos.

Después de la primera Guerra Mundial la humanidad ha entrado en una nueva fase. La naturaleza del modo capitalista de producción ha sufrido profundos cambios: Nuevas fuerzas productivas (tales como la utilización del petróleo, la electricidad y la energía atómica) y los descubrimientos técnicos han acrecentado la productividad material muchas veces en relación con lo que había sido a mediados del siglo XIX. (Fromm, p.22).

Los nuevos descubrimientos técnicos trajeron consigo una nueva forma de producción, que se caracteriza por su centralización en grandes establecimientos, justamente con la posición dominante de las grandes empresas; por las grandes burocracias administradoras que están a la cabeza de esas empresas pero que no son sus propietarias; y por un modo de producción en el que centenares de miles de trabajadores manuales e intelectuales o administrativos cooperan sin entrenchocarse, apoyados por fuertes sindicatos que a menudo comparte el carácter burocrático de las grandes empresas. Centralización, burocratización y manipulación son los rasgos característicos del nuevo modo de producción.

Es por ello que conforme la sociedad se ha complejizado, conforme se han creado nuevas y diversas ramas productivas, conforme el comercio se ha ampliado y los límites del comercio han ido creciendo, en pocas palabras, conforme la riqueza creada socialmente se ha hecho mas variada y extensa, las características del proceso del trabajo, por lo contrario, se han simplificado en cuanto su estructura pero trae consigo diversas implicaciones que posteriormente se analizaran con detalle.

Realizando una síntesis de los puntos anteriores, se observa que después de un proceso de alrededor de mil años, que dura desde el comienzo de la feudalización del Imperio Romano hasta la Edad Media tardía, período en que el continente europeo fue impregnado, a través del cristianismo, de las ideas del pensamiento griego, hebreo y árabe; paralelamente al florecimiento de la esperanza después del Renacimiento y la Reforma, se puso en marcha el explosivo desarrollo económico de Occidente, la primera Revolución Industrial. La forma organizativa que tomó fue la del sistema capitalista, caracterizado por la propiedad privada de los medios de producción, la existencia de asalariados políticamente libres y la regulación de todas las actividades económicas por los principios del cálculo y el máximo de provecho.

Siendo un suceso importante para los hombres que en los siglos XVII y XVIII trabajaron para crear la máquina de vapor, era insospechable que estaban creando un instrumento que habría de revolucionar, más que ningún otro, las condiciones sociales en todo el mundo, y que, sobre todo en Europa, al concentrar la riqueza en manos de una minoría y al privar de toda propiedad a la inmensa mayoría de la población, habría de proporcionar primero el dominio social y político a la burguesía y provocar después la lucha de clases entre la burguesía y el proletariado, lucha que sólo puede terminar con el derrocamiento de la burguesía y la abolición de todos los antagonismos de clase.

En la mayor parte de las sociedades estos cambios han ocurrido de modo violento y catastrófico. En su gran mayoría muchas sociedades –conductores y conducidos- han sido incapaces de adaptarse voluntaria y de forma pacífica a condiciones fundamentalmente nuevas, anticipándose así a hacer los cambios necesarios. Han

tendido a seguir siendo como eran, tratando de continuar con la estructura básica de su vida social, realizando sólo pequeños cambios y modificaciones, lo que a veces llamaron poéticamente “el cumplimiento de su misión”.

Hasta cuando habían surgido circunstancias que estaban en completa y flagrante contradicción con su total estructura, estas sociedades siguieron intentando ciegamente continuar su modo de vivir hasta que no les fue posible proseguir de ese modo. Dichas sociedades fueron entonces conquistadas y destruidas por otras naciones, o murieron lentamente en razón de su incapacidad para gobernar su vida por más tiempo en su modo acostumbrado.

Puede suceder que dentro de cada sociedad, el hombre parece convertir en absolutos los modos de vida y los modos de pensar que son producto de su cultura y está dispuesto a morir antes que a cambiar, puesto que el cambio, para él, es lo mismo que la muerte.

Las instituciones generalmente resisten el cambio, y de ahí que los hombres plenamente consagrados a esas Instituciones no sean libres de anticiparse al cambio. Finalmente, después de describir cómo el modo de vida capitalista y propiamente la Revolución Industrial, trae consigo diversos cambios no solo en la estructura económica sino también a nivel social, bien valdría la pena analizar cómo nuevas formas de producción van a influir en el constante cambio no solo a nivel tecnológico sino en el trabajador. Es precisamente en este punto donde se centra el desarrollo del siguiente capítulo en la descripción del concepto de innovación tecnológica y sus implicaciones en el trabajo que hasta últimas fechas se han presentado.

CAPÍTULO 2. LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN MÉXICO

2.1. Descripción del concepto de innovación tecnológica

Desde un punto de vista económico y social, la tecnología ha sido utilizada en la historia como elemento importante para el desarrollo de las sociedades, quienes al dominarla han establecido condiciones y ventajas en sus relaciones con otros pueblos. Actualmente la tecnología y los desarrollos que de ésta se derivan, dependiendo del grado de dominio y de algunas de las ventajas comparativas con las que cuentan los países, definirán nuevas fronteras políticas, comerciales y estratégicas. Para algunos su objetivo será el monopolio internacional del mercado, mientras que para otros será la supervivencia y la protección de su mercado interno. No hay duda alguna de que, la ciencia y la tecnología se encuentran en el centro mismo de las transformaciones económicas y sociales contemporáneas, razón por la que se les considera elementos básicos de desarrollo. Para dar continuidad a este tema, es importante definir el concepto de innovación tecnológica, así también se va a analizar la implicación de la misma en el ámbito laboral.

“La innovación tecnológica como tal encontramos que es *“el desarrollo de nuevas máquinas que permitieran mejorar cantidad y calidad de producción”* D’Adamo, O(1988). El concepto de tecnológica en el contexto de la producción, se emplea en sentidos diferentes, encontrándose definiciones que se refieren a las técnicas utilizadas en las actividades del trabajo para *“transformar los inputs en outputs”* Porter, Lawler y Hackman, (1975 citado en Fuentes, 1988) otra señala que es *“el nivel de automatismo del equipo que permite llevar a cabo las tareas propuestas”* Blau y Shoenherr. (1971, citado en Fuentes, 1988)

Los avances alcanzados por los científicos son motivo de interés de todos aquellos inversionistas y líderes de política industrial, los consorcios industriales realizan exhaustivos estudios de perspectiva tecnológica, incursionando en campos tecnológicos del futuro.

“Es necesario estar preparados para que los avances y cambios tecnológicos que afectan la industria, el comercio, los servicios y la sociedad en general, provoquen un fuerte impacto social. Por ello resulta requisito indispensable el ir consolidando la gran capacidad para generar ciencia y tecnología”. (Reyes, 1987)

Dentro de las características de las tecnologías modernas puede observarse que en la actualidad se vienen dando, vertiginosamente, una serie de cambios en los mercados internacionales de orden cuantitativo y cualitativo, como producto de la utilización industrial en los países desarrollados de tecnologías nuevas (alta tecnología), las cuales en términos generales se caracterizan por sus bajos consumos de energía, mano de obra y materia prima, lográndose con ello mantenerse en los mercados a bajos costos, con productos de mejor calidad y gran aceptación, bajo un esquema de desarrollo industrial dinámico, flexible, moderno y altamente competitivo. En este sentido, los avances tecnológicos más importantes realizados en las últimas décadas se han producido en las siguientes áreas: biotecnología, electrónica (informática y robótica) y nuevos materiales.

Biotecnología.- fermentaciones industriales, ingeniería genética tanto de animales como de plantas y cultivo de tejidos

Electrónico.- Telecomunicaciones, telemática, telefonía, automatización de la producción, ingeniería artificial, diseño asistido por computadoras (CAD) manufactura asistida por computadoras (CAM), computación, sistema de control distribuido y robótica.

Robótica.- Un producto del cambio tecnológico y de la revolución de las computadoras es la robótica, o sea el diseño y utilización de dispositivos mecánicos programables que mueven partes y efectúan diversas tareas.

Además de conocer el impacto que ocasionará la introducción de robots en la empresa, es importante tener en cuenta además las percepciones de los subalternos. Es importante vigilarlas antes y después que los robots empiezan a desempeñar sus nuevos papeles.

Nuevos materiales.- Cerámica Industrial, Superconductores, fibras ópticas y superaleaciones (Reyes,1987)

Estas son áreas básicas del progreso de las ciencias y que caracterizan la etapa del mas reciente desarrollo tecnológico. A estas áreas se les denomina tecnologías de punta, debido a que para su desarrollo requieren de progresos significativos en diversos sectores de la economía, la ciencia y la sociedad. Sin embargo no son estos los únicos ámbitos en los que se advierten cambios fundamentales pero sí son los promotores de los nuevos avances tecnológicos.

Con respecto a los efectos de adopción de tecnologías, sus consecuencias deben estudiarse en base al modo de inserción de los países en la economía mundial.

Varían en función de los mecanismos de adopción y transferencia de tecnología, y de las dificultades para implantar las tecnologías adecuadas.

De acuerdo a lo anterior, se confrontan tres posturas: pesimistas, optimistas e intermedias.

En la primera, se piensa que las tecnologías capital-intensivas, al sustituir mano de obra por capital conducen al desempleo tecnológico, y que esta opción es inducida por las preferencias por un modelo de desarrollo, fundado en el crecimiento vía exportaciones,

que exige modernización y competitividad; y quizás sea el resultado de una reflexión profunda sobre este modelo, la afirmación de que la mayor consecuencia del avance tecnológico es el incremento de la desigualdad social, tanto interna como internacional.

Los optimistas arguyen que el cambio tecnológico aumenta la productividad, mejora en todo sentido la calidad de los productos y los niveles de vida, y que, en el nivel macroeconómico, cambia la estructura del empleo para dar paso a la creación de nuevos tipos de empresas y empleos.

Siendo que en la postura intermedia se reconocen el proceso de destrucción y creación de empleos, y propugnan por una política positiva de flexibilidad defensiva, basada en el análisis del proceso en sus circunstancias sociales concretas (Difrieri, 1987, citado en Fuentes, 1988). Pero más allá de estas posturas, en el siguiente punto se describirá la forma en que la innovación tecnológica afecta el proceso de trabajo en sus diversas etapas.

2.2. La innovación tecnológica en el trabajo

Si bien en el apartado anterior se describió el concepto de innovación tecnológica, el presente permitirá identificar la implicación que dicha innovación tuvo en el terreno laboral. Como innovación en el trabajo se entiende a “la variedad de caminos para hacer trabajos más autónomos, más creativos y más demandantes de habilidades de los trabajadores que lo realizan”(Fuentes, 1988). El impacto de la nueva tecnología en la experiencia de trabajo en el empleado dependerá de cómo la perciba y el significado que esa tecnología tenga para él, debido a que la etapa en que se vive actualmente se ha proyectado al espacio infinito, literalmente hablando, con la revolución científico - tecnológica, hecho que angosta más las posibilidades para los países subdesarrollados de dar alcance a los industrializados. A continuación se analizan las etapas en las que se hace necesario el uso de la tecnología.

Hacia el siglo XVIII los aportes tecnológicos de la corona española se reducían a ciertos procedimientos en el campo de la producción industrial, herramientas, equipo y maquinaria, las cuales se conjugaron con las prácticas y métodos indígenas en la fabricación como ya se ha insistido, dan como resultado una tecnología híbrida y enriquecida con el ingenio y la industrial novohispánica.

Las condiciones que en materia de tecnología dominaban y fueron precedentes de una industrialización más acelerada, se encuentran esencialmente en la minería y en las modificaciones que en los telares y en general en los métodos de beneficio y producción textil se realizaron por aquellos tiempos. Pese a las incesantes modificaciones y cambios ocurridos en aquella época de innovaciones en nivel hemisférico, aquí los métodos se mantenían rutinarios, salvo las aportaciones que el ingenio mexicano introducía para mejorarlos, sin ser realmente espectaculares.

La tecnología utilizada en la manufactura no ha variado substancialmente con respecto al periodo artesanal.

Los antecedentes que preparan la evolución industrial de México independiente, corresponden a una colonia recién liberada, bajo la amenaza multinacional de revertir su independencia y con una economía aun fundamentalmente urbana, ya definido su carácter transitorio de mercantil a capitalista, pero cuya vocación independentista impulsa a defender el territorio patrio aunque sin poder conquistar nunca una auténtica autonomía económica ni, en consecuencia, científica y tecnológica.

Las bases productivas que encontró el usurpador francés, hubieron de posibilitar la incorporación del país al concierto mundial de manera más o menos rápida, pues con las leyes de reforma habíanse roto las últimas cadenas al feudalismo, si bien existían otras no menos pesadas.

Se observó que los factores participantes en el capitalismo, originalmente revolucionario, comportan variaciones y formas sin límite, pero no es sino hasta su fase monopolista, en que las fuerzas productivas y sus relaciones de producción se proyectan y alcanzan un carácter mundial, encontrándose que uno de los principales motores del avance científico y tecnológico en el sistema capitalista no es ni mucho menos el fin social, sino el incentivo de lucro. Las diferencias en tiempo y en el espacio de su definición y bajo las condiciones en que es adoptado representarán los alcances que ahora tiene, por ejemplo ser un país industrializado o lo subdesarrollado.”(Olivares, p.7)

“A medida que crecían las manufacturas capitalistas maduraba la necesidad candente de pasar a la producción fabril más grande, lo que condujo, en fin de cuentas, a la primera Revolución Industrial. Desplegada en la segunda mitad del siglo XVIII en Inglaterra primero y extendida luego a varios países más, la Revolución Industrial concluyó aproximadamente hacia el primer tercio del siglo XIX”. (Olivares, p.9)

La introducción de la tecnología se realizaba en la industria casuísticamente, según las necesidades particulares. Como ya se mencionó anteriormente en esta etapa, los impulsos principales se dieron en la minería y la industria textil, entre otras, sin embargo, de singular relevancia resulta la estructuración de las comunicaciones y los transportes, el tendido telegráfico y la red ferroviaria que permitieron subsanar una de las fallas más graves existentes en el sistema económico mexicano. En la condición previa, muchos de los intentos por mejorar la industria, se frustraban ante la imposibilidad de instalar maquinaria y equipo en general más sofisticado.

Las dificultades de su manejo por su gran volumen y peso se solventaron con el transporte de carga pesada en los vagones ferroviarios. Anteriormente empresas poco previsoras, hubieron de dejar abandonados, útiles y para nuestra industria, preciosos equipos por los malos caminos existentes.

Los cambios que conlleva la Revolución Científico Tecnológica se caracterizan por una inusitada aceleración de las fuerzas productivas a partir de que la ciencia y la tecnología se convierten en instrumentos y parte consustancial de aquellas.

“ es un fenómeno pluridimensional, un hecho que no podría explicarse atribuyéndolo unilateralmente digamos a la utilización de nuevas fuentes de energía, a la automatización y la cibernización y el desarrollo de la electrónica”. (Olivares, p.80)

Los principales hechos que definen el contenido de la Revolución Científico Tecnológica son:

- La ciencia se transforma en fuerza productiva directa
- Cambian las técnicas, las fuentes de energía y las materias primas, y la automatización modifica el carácter del trabajo y el lugar del hombre en el proceso de producción
- Se desarrolla la cibernética, que eleva la productividad del trabajo intelectual
- Cambia el papel de la ciencia y la técnica en todos los dominios de la actividad humana

Si bien la intensidad de la tecnología incorporada en el proceso productivo, mejora los niveles de preparación y de especialización de los trabajadores, por otra parte embota su capacidad creativa. Y desde otra perspectiva incrementa el desplazamiento de la fuerza de trabajo “redundante” que al engrosar el ejército de desempleados abarata los tabuladores salariales.

Los veinte años previos al siglo XXI, pueden considerarse como un trampolín al futuro promisorio o una trampa a los países pobres.

La humanidad ha perseguido insesantemente la dominación de las fuerzas naturales para ponerlas a su servicio, con el fin de satisfacer sus más caras aspiraciones y para ampliar el tiempo que le permita dedicarse al ocio creativo. Las fuerzas productivas, sin embargo, nunca han alcanzado un desarrollo equilibrado, justo y en armonía con la

evolución de las relaciones sociales que consoliden un orden mundial orientado a resolver las necesidades básicas de la población. Acaso el principal desafío que han enfrentado las posibilidades de una distribución de la riqueza justa y equilibrada, sean, paradójicamente las propias debilidades de los sistemas productivos, a partir de la enorme generación de excedentes y las formas de aplicarlos extensivamente, sobre todo en el capitalismo, a partir de la revolución industrial y más recientemente de la Revolución Científico Tecnológica. Ante las grandes incongruencias estructurales y orgánicas del sistema, las necesidades han sido resueltas más por las posibilidades en términos de lucro que por la equitativa asimilación de la riqueza generada. Los inmensos avances alcanzados por esa que debiera ser una herramienta al servicio del hombre, la técnica, han sido revertidos en su propio perjuicio.

Y las grandes carencias provocadas ficticiamente, la escasez alimentaria, la contaminación ambiental y los atentados contra la atmósfera, entre los más graves, no son otra cosa que orientaciones y aprovechamientos malsanos de las fuerzas productivas, que han provocado un crecimiento en el número de enfermedades e infecciones en las sociedades, al descuidar el equilibrio entre la ciudad y el campo y el apoyo paralelo, equilibrado y congruente a la producción agrícola y a los procesos industriales, por parte de las Empresas Transnacionales. Una medida de la inconsistencia del sistema capitalista se ejemplifica con relevancia, al contrastar los desproporcionados impulsos al sector Empresarial y aun el mal uso del sector agrícola, pecuario, silvícola y forestal.

La sobreexplotación o desatención del sector empresarial sobre el campo, la pesca, la silvícola y forestal nos da la medida en que una explotación injusta y excesiva de los sistemas ecológicos y en general del entorno natural, está encaminándose a provocar procesos que se antojan ya en proceso o a punto de ser irreversibles.

Los años dorados del capitalismo han pasado a mejor vida y las ilusiones depositadas en el sistema en cuanto a sus posibilidades de remontar sus fallas estructurales y de alcanzar tanto el pleno empleo como la solución a sus contradicciones más profundas no sólo se frustran, sino que generan nuevos y más complicados antagonismos.

Para nuestro país tales cuestiones se traducen en un mayor deterioro del marco de su desarrollo, de un severo condicionamiento para tener acceso al financiamiento, al apoyo de fuentes internacionales para la realización de proyectos nacionales, y de los términos del intercambio comercial con los países industrializados. También en una más pronunciada dependencia y fusión con el capital monopolista nacional y extranjero, como secuela de las manipulaciones que la pesada deuda externa propicia y el severo control que por la vía tecnológica y liberación y apertura al extranjero.

Los principales avances tecnológicos corresponden al capital transnacional en industrias como la automotriz, electrónica, química y petroquímica y de diversos tipos de maquinaria y equipo, así como en estos y otros campos que operan dentro del régimen de las maquiladoras. Gracias a la reestructuración de la industria automotriz, esto es, de las grandes transnacionales que las controlan México se convirtió en un gran exportador de motores y aun de automóviles terminados; - en general también se modernizaron, ganaron terreno y se fortalecieron los principales grupos monopolistas mexicanos. Entre otros, por ejemplo, Alfa en la industria siderúrgica, química y petroquímica y CYDSA en ésta última; Vitro en la fabricación de vidrio, DESEE en autopartes y productos químicos, CEMEX en cemento, VISA, CERVECERÍA MODELO en cerveza, CELANESE MEXICANA en fibras químicas y PEÑOLES en diversos metales.

La liberación comercial y la incorporación del país al GATT, súbita e impreparada, ha abierto al máximo las válvulas a las Empresas Transnacionales y provocado la inundación y predominio en el mercado interno de mercancías extranjeras sin regulación, gradualismo, ni posibilidades de competitividad, de las empresas nacionales. La carencia de bases tecnológicas, la desarticulación del sistema productivo

nacional y la carencia de recursos para investigación y desarrollo obligan a recurrir, como se ha intentado sustanciar, a la transferencia de tecnología foránea y en una gran medida (se podría asegurar, de manera casi absoluta), a su dependencia perpetua.

Aunado a este hecho el fomento a las exportaciones, la reestructuración y fragmentación tecnológico- productiva, la pérdida de las ventajas comparativas bajo las secuelas de la robotización y la creación de materiales sintéticos y optimización y diversificación de los energéticos ahondan la brecha tecnológica.

Este recorrido histórico sobre la implementación de la tecnología sirve de base para observar que implicaciones tiene dicha tecnología en el ámbito laboral y particularmente con la gente que desarrolla sus actividades en éste ámbito.

En el marco de la Revolución Científico Tecnológica y de las nuevas políticas Transnacionales el control sobre la ciencia y la tecnología es parte fundamental de la estrategia para seguir manteniendo su hegemonía del mercado mundial y la imposición de sus patrones de desenvolvimiento, a satisfacción de sus necesidades e intereses.

Una de las líneas fundamentales de la revolución industrial contemporánea es la de transferir a las máquinas ya no sólo las funciones energéticas del obrero, como antes sino, además, las funciones de recoger y reelaborar la información, de control y mando.

Los trabajos cibernéticos empiezan a cumplir lo que en otro tiempo se consideraba patrimonio exclusivo del alma humana, la actividad interna de esta última y sólo de ella.

Al mismo tiempo, el perfeccionamiento de las máquinas electrónicas y su utilización en los sistemas de mando ha conferido al trabajo humano nuevas particularidades. En él se diferencian acciones formalizadas (realizables por computadoras electrónicas) y acciones no formalizadas. Pertenecen a estas últimas los procesos creadores, fuente de los descubrimientos científicos y de los logros técnicos. Como quiera que tales procesos no pueden asignarse a máquinas preparadas en serie, adquiere mucha

importancia, para acelerar el progreso científico - técnico, el perfeccionamiento de las facultades creadoras de los individuos.

En el período de la revolución científico – técnica, la ciencia , es decir, la propia actividad espiritual, según la definición de Marx,(citado en Yaroshevsky, 1979) adquiere el carácter de “fuerza productiva inmediata”.

A mediados del siglo XX, la revolución científica – técnica provocó cambios esenciales en todo el régimen de la actividad productiva del hombre.

Entre las más importantes se destacan: la automatización de los procesos industriales mediante computadoras electrónicas, ampliación de la actividad del hombre más allá de los límites de la Tierra, gigantesca envergadura de la producción de conocimientos científicos y su rápida aplicación en proyectos de ingeniería. La ciencia empieza a penetrar hondamente en todas las formas del trabajo y del mando.

En nuestra época, la ciencia influye hondamente no sólo en los elementos técnicos y materiales de las fuerzas productivas, sino, además en el mismo hombre.

La rauda y triunfal marcha de la cibernética se ha extendido a las zonas más diversas del conocimiento teórico fundamental y del conocimiento técnico, aproximándolas, bajo la protección de los principios generales de mando y conexión, en complejos sistemas dinámicos.

Lo conquistado en un estadio del desarrollo de la ciencia se convierte en punto de apoyo del ulterior avance del pensar por el camino de su penetración en la realidad.

Como la tecnología aumenta, la especialización también tiende a aumentar, Conforme el trabajo se divide en pequeñas partes, la integración se hace necesaria para juntarlas otra vez y obtener un producto, una organización y una sociedad totales. Esta integración es mucho más difícil en una sociedad de alta tecnología que en la de menor

tecnología, porque la primera tiende a hacer más complejo un sistema y sus partes más interdependientes.

El flujo de tecnología no es una corriente continua, sino más bien una serie de descubrimientos de nuevos avances. Como consecuencia, el precio del progreso que acarrea la tecnología es que la gente debe adaptarse a cambios inesperados. La revolución tecnológica produce, tal vez con cierta demora, una revolución social paralela. Tiene cambios tan rápidos que va creando problemas sociales mucho antes de que la sociedad sea capaz de encontrar soluciones. En el puesto de trabajo se requiere una serie de cambios en las formas de organización, estilos de supervisión, estructuras de recompensas y muchas otras más que se requiere con el fin de observar tecnología. Para un ajuste a la tecnología, lo que se requiere es más movilidad económica y social, ocupacional y geográfica, administrativa y del empleado.

Como se ha observado, en la época del trabajo artesanal, los artesanos creaban de forma completa sus productos, simplemente bajo la vigilancia del maestro. Siglos después ya el idearse la cadena de montaje (fordismo), el trabajo se ha transformado en la repetición de rutinas simples, mecanizadas, tediosas y que incluso, por estas mismas características, limita cualquier forma de manifestación de trabajo intelectual en los trabajadores. Más aún, al cambiar la tecnología también cambian los trabajos. La tecnología tiende a requerir más profesionales, científicos y otros trabajadores administrativos para mantener el sistema en operación. En la mayor parte de las instalaciones modernas, ha aumentado la proporción de oficinistas y obreros. Dado que las personas no son por naturaleza máquinas eficientes, parece conveniente reemplazar las labores mecánicas con sistemas automatizados que puedan realizarlas con mayor rapidez y eficiencia, con lo cual el hombre puede dedicarse más tiempo a otro tipo de trabajo menos manual o rutinario, el cual suele ser efectuado por profesionales u oficinistas. La tecnología en general exige mayores habilidades y cualidades intelectuales a la fuerza de trabajo entera.

En el siguiente capítulo se describirán algunos casos en los que la innovación tecnológica se manifiesta en el comportamiento de los trabajadores en diversos ámbitos, lo cual implicará una nueva actitud y aptitud de éstos hacia el trabajo y aún más hacia su propia forma de vivir.

CAPÍTULO 3. LA PERSONALIDAD Y SU IMPORTANCIA EN EL TRABAJO

3.1. Breve descripción del concepto de personalidad

La esencia social de la personalidad (como de todas las propiedades humanas) tiene su “cuerpo” psicológico. Esto es lo que determina la peculiaridad de los conceptos y métodos psicológicos para el estudio del hombre, a diferencia de los sociológicos, biológicos y otros cualesquiera. Al emplear el término “personalidad”, la psicología, al tener de sus éxitos científicos concretos, va asignándole cada vez con más seguridad un contenido que no puede sustituirse por lo que acerca de la personalidad (del individuo, del sujeto) dicen otras disciplinas. (Yaroshevsky, 1979)

A continuación se describen algunas de las muchas ideologías que con respecto al concepto de personalidad se tienen. (Carven y Scheirer, (1997citado en Gautier.), definen la personalidad como la organización dinámica, dentro del individuo, de los sistemas psicofísicos que crean patrones característicos de conducta, pensamientos y sentimientos. Como lo señala (Carven, 1997) existen numerosas teorías de la personalidad, este autor las agrupa en diferentes perspectivas:

Perspectivas de las Disposiciones: Se basa como característica fundamental en los rasgos y tipos de personalidad, como cualidades estables e internas. Postulan que la gente muestra consistencia en sus actos, pensamiento y sentimiento a lo largo del tiempo. Las disposiciones del ser humano no cambian de manera abrupta, sino que duran a pesar de los cambios situacionales y ambientales.

Perspectiva Biológica.- Dentro de esta perspectiva destacan dos corrientes generales. Los teóricos de la primera corriente plantean que las características de personalidad están determinadas de manera genética, y suponen que la personalidad es consecuencia de las presiones evolutivas que dieron lugar a la especie.

El segundo grupo de teóricos mantiene la idea de que el comportamiento humano es producido por un sistema biológico complejo y que los procesos biológicos que lo componen son un reflejo de nuestra organización como seres vivos. Este planteamiento supone que muchos fenómenos biológicos influyen en la conducta. El sistema nervioso y el sistema hormonal inciden directamente en la conducta de los individuos. (Carven y Scheier, 1997)

Perspectiva Psicoanalítica.- Postulan que la personalidad es un conjunto de procesos que están en movimiento permanente. Algunas veces estos procesos trabajan en armonía, otras veces lo hacen en oposición, pero rara vez están inactivos. La personalidad es un estallido del que surgen fuerzas que pueden ser liberadas, canalizadas, modificadas o transformadas.

Perspectiva Neoanalítica.- se encuentra dos corrientes básicas, la primera de la Psicología del yo.

Resaltan la importancia de la existencia y el desarrollo de ciertos procesos del yo. Las principales tareas del yo giran en torno a la naturaleza y la calidad de las relaciones del individuo con los demás. La personalidad se configuraría en la interacción con otros individuos y en el modo en que éste es afectado.

La segunda corriente dentro de la perspectiva Neoanalítica es la Teoría del Desarrollo Psicosocial, planteada por Erickson, la que propone que la personalidad evoluciona durante toda la vida, desde el nacimiento hasta la muerte, dándole una gran importancia al impacto que tienen los fenómenos sociales durante toda la vida. (Carven y Scheier, 1997)

Perspectiva del Aprendizaje.- la personalidad sería el conjunto acumulado de las tendencias aprendidas por el individuo en el curso de su experiencia, la personalidad sería moldeada principalmente por los acontecimientos externos, por los estímulos y resultados impuestos por el ambiente, descartando los procesos internos del individuo.

Para Skinner, la personalidad son patrones de conducta, que se basan en experiencias previas. (Carven y Scheier, 1997)

Perspectiva Fenomenológica.- Esta perspectiva tiene sus raíces en la unidad del marco de referencia de cada persona, dándole gran importancia a la experiencia subjetiva de la realidad, y postula que el marco personal de referencia nos hace distintos del resto de la gente, también tiene una influencia sobre cada parte de nuestra vida.

Perspectiva de la Autorregulación Cognitiva.- Postulan que la conducta humana está dirigida fundamentalmente a metas, posee un propósito programado que trata de cumplir, tiene una representación de su meta e intenta dar los pasos que lo aproximen a ella. Todos los actos de los seres humanos estarían al servicio de la obtención de una u otra meta. (Carven y Scheier, 1997)

Otro concepto de personalidad sería descrito como “la desviación individual de las <<normas>>, es decir, es el perfil de desviaciones a lo largo de las dimensiones que se pueden diferenciar por métodos matemáticos como el análisis factorial”. (ColomMarañon,1995, p.167)

La individualidad puede ser descrita operativamente a partir de una serie de rasgos o factores, y puede tener una descripción más precisa por medio de la medición operativa y análisis matemático de diferencias individuales en personalidad, mediante el uso de la metodología multivariada disponible, el diseño de experimentos de manipulación de dos variables (bivariados), etc.

A continuación se describe el punto de vista que para Guilford y Cattell representa el concepto de personalidad, para posteriormente continuar los trabajos que con respecto al mismo concepto se han realizado.

Para Guilford (1959), la personalidad de un individuo sería su patrón único de rasgos: somáticos, motivacionales, temperamentales y aptitudinales. Los tres primeros serían no intelectuales y los últimos serían los rasgos intelectuales. (Citado en ColomMarañón, 1995)

Habría dos tipos de rasgos somáticos: los morfológicos (altura, peso, color de piel) y los fisiológicos (el latido cardíaco, el metabolismo basal y la temperatura corporal). Por otro lado, se distinguen tres tipos de rasgos motivacionales, cada uno de los cuales pertenece a cosas que nosotros nos esforzamos por hacer o lograr:

Las necesidades primarias de tipo orgánico y las secundarias relativamente permanentes de ciertas condiciones, como ser informado, respetado o estar confortable.

Los intereses: son deseos de amplias miras, tales como realizar actividades de trabajo manual, pensamiento o conversación.

Las actitudes se distinguen por el hecho de que se encuentran implicados determinados objetos o políticas sociales, como las actitudes hacia los impuestos, el control de la natalidad, los gitanos, etc. Más adelante se ampliará este concepto.

Una distinción esencial en la teoría de Cattell es rasgo fuente y rasgo superficial.(ColomMarañón, 1995)

1. Los rasgos superficiales se refieren a comportamientos que se relacionan de modo aparente, pero que de hecho no tienen una raíz causal compartida.
2. Los rasgos fuente derivan de la vinculación sistemática de una serie de comportamientos, y para su identificación se requiere la metodología multivariada de análisis factorial.

Desde esta perspectiva, la unidad conceptual básica para el desarrollo de una taxonomía completa de la personalidad es la actitud, que expresa la fuerza del interés por seguir un determinado curso de acción. La actitud equivale a una disposición para actuar en una determinada dirección y en una concreta situación (en estas circunstancias yo quiero hacer esto con eso). Las actitudes o intereses en determinadas áreas son los bloques de la estructura dinámica total de la personalidad. (ColomMarañón, 1995)

Las representaciones de la personalidad se asocian no tanto a las diferencias individuales en la capacidad de reacción y en la sensibilidad, sino en las asociaciones y en la habilidad para cumplir tareas intelectuales, en cuanto a sus peculiaridades motivacionales, creadoras y psicosociales.

En el siguiente apartado se describirán una serie de posturas relacionadas con el concepto de personalidad y trabajo, así como también las limitaciones y situaciones que dificultan el proceso mismo de desarrollo y análisis de muchas de las investigaciones que se llevan a cabo en el ámbito laboral.

3.2. Estudios realizados con respecto a personalidad y trabajo

Ante el filósofo, ante el historiador y ante el sociólogo, la personalidad presenta facetas distintas de las que ofrece el psicólogo. Y si esas facetas no se distinguen siempre con nitidez, la causa ha de buscarse en la insuficiente elaboración de la categoría a que se haga referencia. Los demás conceptos como sensaciones, intelecto, sentimiento y motivo, antes de convertirse en específicamente psicológicos, eran mucho más vagos y resultaba mucho más difícil diferenciarlos de los términos parecidos filosóficos, estéticos y de otro tipo que las representaciones actuales acerca del individuo psicológico y de la personalidad.

Pero sin ir más allá de lo que la definición puede significar, a continuación se describen una serie de posturas que con respecto al trabajador se han realizado, para posteriormente dar continuidad a las actitudes que con respecto a la innovación tecnológica adoptan dichos trabajadores. Para ello es conveniente señalar que “a pesar de las semejanzas globales, todos los seres humanos son únicos, difieren en inteligencia, personalidad y habilidades especiales, así como en altura, peso, belleza, y todos los demás tipos de variables mentales y físicas. En consecuencia, también difieren en su aptitud para realizar satisfactoriamente un trabajo en cualquiera de los tan diversos puestos, profesiones y vocaciones en la sociedad.”(Furnham, 1992, p.17)

A medida que el trabajo es más complejo y demandante, el porcentaje aumenta, de manera que un buen físico produce un trabajo mucho mejor que un mal físico, y el empresario destacado tiene mucho más éxito que el de menos talento.

En consecuencia, siempre se intenta seleccionar a aquellos propensos al éxito, y a rechazar a los que tienden al fracaso, utilizando una gran variedad de métodos; siendo un hecho curioso que a pesar de que la mayoría de la gente pasa casi toda su vida trabajando, suele ser habitual que resulte accidental el tipo de trabajo que realizan. La mayoría de las personas no disponen de fundamentos racionales para elegir su puesto laboral.

Abraham Maslow, (citado en Rodríguez, 1996) señala que de acuerdo con la intensidad de la necesidad, el hombre pugnará para encontrar satisfacción en el orden siguiente:

1º. Necesidades fisiológicas.

2º Necesidades de seguridad.

3º. Necesidades sociales

4º. Necesidades de estima, reconocimiento y autoestima.

5º. Necesidades de autorrealización (producción, creatividad)

Continuando con esta línea de ideas; casi ningún trabajo está organizado de la manera en que debiera, de modo que las necesidades de cualquier puesto no tienen por qué ser intrínsecos al mismo (una maquinaria inadecuada podría exigir unas dotes en los profesionales innecesarias de disponer de maquinaria adecuada). En una palabra, la descripción de un puesto laboral sobre la base de las características de las personas que lo realizan no es inicialmente el procedimiento más conveniente. La razón fundamental para dedicarse a una ocupación se debe a que no se conocen las exigencias laborales en los términos de sus características psicológicas. En este sentido, sería razonable conocer la especificidad tanto de los distintos puestos de trabajo como de las personas. Sería buena idea precisar la función de la tarea y luego las condiciones ambientales que la afectan. La descripción de tareas y el análisis se combinan para proporcionar una comprensión minuciosa de los requisitos de una profesión. Al disponer de este conocimiento, se podrán estimar las características psicológicas necesarias.

Por ello cuando se realizan estudios en el ambiente laboral, no está del todo claro el porqué los teóricos de la personalidad de Occidente están tan desinteresados por los correlatos ocupacionales / organizacionales de la personalidad, quizá se deba a que muchos de ellos están originalmente formados como psicólogos clínicos o sociales, y naturalmente examinan las creencias y conductas anormales como la principal variable dependiente.

Normalmente, dentro de la Psicología del trabajo clásico, los investigadores están interesados por el examen de los correlatos de personalidad de conductas laborales específicas, lo cual podría ayudar al personal y a los profesionales de los recursos humanos a seleccionar, valorar, promover o formar a los individuos. Pero la investigación de este tipo tiene un número de limitaciones:

La elección de las variables de personalidad ha sido arbitraria y no uniformes Algunos tests de personalidad han resultado favorecidos porque han sido explotados comercialmente más que por su fiabilidad y validez. Algunos tests no actualizados, muy olvidados y condenados por los psicómetros, son todavía populares.

Igualmente, los análisis estadísticos han sido simples y sencillos. Generalmente, se han calculado correlaciones simples en lugar de correlaciones parciales, o más preferiblemente, estadísticos multivariantes.

Los estudios en esta área son frecuentemente exploratorios y teóricos, en lugar de estar basados en una teoría firme o un esfuerzo de investigación programado. (Furnham, 1992)

Otra aproximación consiste en desarrollar una medida de la personalidad dirigida exclusivamente a la predicción de una conducta específica relacionada con el trabajo (como el ausentismo) y utilizar esta medida para predecir dicha conducta. Esto no es necesariamente tautológico, aunque a primera vista pueda parecerlo. Un gran número de estas medidas ya existen. Pero ellas son variadas y pueden ser: *estrechas vs. amplias en conceptualización, uno vs. múltiples rasgos, autoregistro vs. conducta, actitudinal vs. atribucional*. La mayoría de estas medidas son del tipo de autoregistro, pero algunas son actitudinales, examinan sistemáticamente actitudes y creencias laborales (Buchholz, 1976 citado en Furnham, 1992) mientras que otras están muy especialmente interesadas en los estilos atribucionales.

Este enfoque ha sido cultivado tanto por la Psicología ocupacional (o del trabajo) como por la de la personalidad. Sin embargo, hay una serie de inconvenientes autoevidentes.

Estos incluyen:

Raramente los investigadores ponen mucha atención en la etiología del rasgo o dimensión que se está midiendo.

Al menos por definición las medidas tienen una aplicabilidad limitada, ya que están diseñadas específicamente para el lugar de trabajo y, por tanto, presumiblemente restringidas a él en cuanto a predicción.

Frecuentemente, pero no siempre, el trabajo teórico de fondo sobre los procesos, mecanismos y fenómenos asociados con el rasgo (esto explicaría cómo y porqué el rasgo determina la conducta) no se realiza lo suficiente o lo suficientemente bien, sin

duda porque la tarea se concibe como aplicada. Como ya se mencionó antes, frecuentemente se produce una confusión o solapamiento entre las variables dependiente y la independiente en una forma muy circular y tautológica.

Ciertamente, todavía hay mucho campo para este enfoque de la personalidad en el trabajo. La bibliografía actual muestra esfuerzos esporádicos más que sostenidos y algunas manías sobre la elección de la variable independiente y la dependiente. Sin embargo, existe considerable evidencia de que esta aproximación puede ser muy fructífera, por ejemplo, el trabajo sobre el estilo atribucional ocupacionalmente relevante (Furnham, Sadka y Brewin, 1992); otros estudiosos sobre ajuste y desajuste en el trabajo plantean que probablemente por su naturaleza intuitiva, la aproximación del concepto de ajuste y desajuste tiene una historia bastante larga (Pervin, 1967 citado en Furnham, 1992). La idea es muy simple; basándose en las predisposiciones de personalidad, algunos trabajos son más adecuados para unos individuos que para otros. Basándose en un análisis comparativo de la persona y el puesto, es posible medir adecuadamente el grado de ajuste (el cual es deseable) o de desajuste (no deseable). Si el análisis se basa más en los individuos o en el puesto. Claramente, se necesita analizar y medir tanto a las personas como a los puestos para obtener una medida de ajuste.

Sin embargo, la medida de uno está casi siempre basada en los conceptos y el lenguaje desarrollados para el otro. En la mayoría de los casos, y por razones obvias, el lenguaje conceptual del ajuste está basado en la personalidad o las diferencias individuales más que en los puestos.

Esta aproximación, como las demás tienen sus problemas: *patrón vs. fórmula*. Una aproximación en esta área consiste en dar un número limitado de tipos (de personas y/o puestos) y mostrar sus relaciones en algún mosaico o patrón. Esto permite algunos cálculos geométricos precisos (Euclídeos). Los estudios de este tipo son, por definición, correlacionales y no causales: por tanto, no es posible inferir direccionalidad. En esta aproximación, todo está basado en la naturaleza verídica, sensibilidad, comprensión y

caridad de conceptualización de las variables que hacen posible el ajuste. Cuando éstas están, por ejemplo, concebidas demasiado vagamente o globalmente, las medidas de ajuste resultantes no tienen prácticamente valor. (Furnham, p.38)

Además existen las Investigaciones longitudinales que universalmente se reconoce el valor inestimable de la investigación longitudinal cuando se trata de examinar cómo una multitud de variables (de personalidad, psicográficas, demográficas, ocupación, historial de promociones, salarios) cambian con el tiempo, se relacionan unas con otras en diferentes momentos y predicen la conducta. Es decir, el concepto de causa se examina mejor longitudinalmente. Sin embargo, también se reconoce generalmente que la investigación longitudinal es difícil, cara y problemática. Aun así algunos estudios han examinado la personalidad en el trabajo a lo largo del tiempo. De nuevo, los estudios proceden de diversas maneras: *a corto, medio y largo plazo; intra o entre organizaciones; retrospectivo vs. prospectivo*. La investigación longitudinal sólo presenta problemas si se realiza de mala manera o de forma discontinua por otra razón. La escasez de recursos normalmente indica que no se ha realizado una buena investigación. Los problemas más comunes son: *demasiados, pocos sujetos, o desconocimiento de si los abandonos se han producido por razones sistemáticas; medidas pobres de las variables; Rango limitado de variables*. (Furnham, p.39)

Existen muy pocos estudios longitudinales profundos, e incluso éstos también tienen sus limitaciones. Sería muy deseable, si se pretende entender las diferencias de la personalidad en el trabajo, que se realizara más investigación de este tipo.

Finalmente hasta el momento, uno de los mayores problemas parece ser que los psicólogos aplicados (y algunos investigadores) esperan encontrar correlatos de personalidad de la conducta ocupacional sin comprender el cómo o el por qué.

El interés principal de los psicólogos aplicados, como los profesionales del personal y de los recursos humanos, es la simple relación entre personalidad y conducta laboral.

Es necesario mencionar dos aspectos, uno donde la relación entre personalidad y variables ocupacionales está modulada por un extenso rango de variables significativamente importantes y el segundo aspecto es que la relación entre las dos variables es bidireccional. Es decir, los factores de personalidad determinan en parte las conductas laborales (el modelo predisposicional), mientras que las variables organizacionales ocupacionales modelan y selectivamente recompensan a la personalidad (el modelo de socialización). De esta forma, la relación entre personalidad y los resultados del trabajo no es directa ni unicausal. (Furnham, p.40)

A su vez cabe señalar la importancia que debe dársele a la Psicología ocupacional/industrial tradicional que está bien informado sobre la teoría de la personalidad. Casi todas las teorías importantes describen algún fenómeno, mecanismo o proceso que es la causa del rasgo. Realmente, si no fuese así, las teorías serían simplemente tautológicas y descriptivas: un extrovertido se describiría como alguien sociable, amigable, impulsivo y optimista. (Furnham, p.42)

Las distintas teorías ofrecen explicaciones muy diferentes de los <<funcionamientos>> del rasgo. Claramente el número, tipo y precisión de las hipótesis derivadas a partir de la teoría de la personalidad en cuanto a su relación con variables ocupacionales, depende del conocimiento de los mecanismos y los procesos de personalidad implicados.

Así también los factores organizacionales y estructurales (o de procedimiento) que median entre un individuo y la organización en la que trabaja. La mayoría de las organizaciones tiene una estructura formal (o informal) que se puede representar mediante un organigrama. Este diagrama indica quien informa a quien, el grado en el que la organización es multiestratificada o es horizontal y las vías de comunicación hacia arriba y hacia abajo de la organización. Además las organizaciones desarrollan rápidamente normas de trabajo, así como procedimientos específicos que pueden utilizarse durante largos períodos de tiempo. Estos procedimientos formales y normas

de trabajo informales pueden tener un gran efecto sobre la conducta laboral individual, moderando los efectos naturales de la personalidad.

Realmente, se deben considerar los aspectos señalados con anterioridad desde el que se puede conseguir el concepto de ajuste, persona, puesto que tanto ha influido sobre la Psicología vocacional y ocupacional. Los factores organizacionales pueden promover y facilitar las conductas laborales de una persona o limitarla. (Furnham, 1992)

Ahora bien, uno de los aspectos que frustran a cualquier revisor en el área laboral es el mal uso de la terminología. Por consiguiente, se hace muy difícil especificar los factores básicos de un planteamiento teórico adecuado y las relaciones entre las variables que se manejan. Por tal motivo a continuación se describen cinco factores básicos relacionados con el ámbito laboral, a saber:

Habilidad. Se refiere al grado en el que la persona puede realizar con eficacia los múltiples procesos de coordinación necesarios para alcanzar una meta específica.

Factores demográficos. Referente a factores como el sexo, la edad, la clase social y la educación. Usualmente, dichos factores se relacionan con los factores biográficos de una persona particular; por ejemplo, lugar que ocupa entre sus hermanos, ocupación de los padres, tipo de escuela en la que estudió y son diferentes de los factores psicográficos que se refieren a creencias y valores.

Inteligencia. Hace referencia a la capacidad individual de pensamiento abstracto y crítico. Este concepto está rodeado de un gran número de controversias, por ejemplo si es uni o multidimensional, en qué medida es hereditaria o aprendida, y cómo debería medirse. A pesar de la orientación de los investigadores, muy pocos dudan del efecto de la inteligencia sobre la conducta organizacional.

Motivación. Al igual que la inteligencia, se trata de un concepto multidimensional y abstracto que se refiere a la tendencia a atender a unos estímulos más que a otros, acompañada de una emoción, y el impulso que causa unas acciones más que otras. Por consiguiente, se habla de la fuerza de motivaciones particulares, como la necesidad de logro débil.

Personalidad. Se refiere a todos aquellos rasgos fundamentales o características de la persona (o de la gente en general) que se afianzan con el tiempo y que determinan patrones de respuestas consistentes ante las situaciones de la vida diaria. Se supone que los rasgos de personalidad sirven para explicar el qué, por qué y cómo del funcionamiento humano. (Furnham, p.43)

En 1953, Ghiselli y Barthol (citado en Furnham, p.77), revisaron 113 estudios sobre la validez de los inventarios de personalidad en la selección de personal. Ellos concluyen que, bajo ciertas circunstancias, las puntuaciones de los inventarios de personalidad correlacionan mejor con la capacidad en una gran variedad de puestos de lo que se podría haber esperado. Los autores reconocen el valor potencial de la evaluación de la personalidad en la industria y la necesidad de un incremento y mejora en la investigación y desarrollo.

Y para concluir este apartado existen también las investigaciones biográficas o de historia de casos, cuya aproximación, al igual que la teoría del <<gran hombre>> de la historia, examina en detalle la vida de un individuo para determinar los factores biográficos que predicen el éxito en el puesto. No hay muchos ejemplos de esta aproximación, pero aquellos que existen difieren según varios criterios:

individuos vs. grupos. Algunas aproximaciones consideran solamente las vidas de individuos particulares, mientras que otras consideran una familia completa (una dinastía) o personas que han pertenecido a una determinada institución y que después han tenido éxito.

criterios del éxito monetarios vs. <<otros>>. Resulta difícil decidir el criterio de éxito (o fracaso) más apropiado para seleccionar a las personas <<exitosas>> que se van a examinar.

impresionista vs. erudita. Algunos estudios sobre empresarios con éxito pertenecen a la tradición de best seller, donde la <<amenidad>> de la historia es más importante que la obtención o el conocimiento de hechos. Por otro lado. Las biografías eruditas se dirigen hacia la interpretación del cómo, cuándo y por qué los factores biográficos predicen el éxito ocupacional.(Furnham, p.40)

La aproximación biográfica es intuitivamente atractiva, y frecuentemente más interesante para el público en general, pero se desconoce en qué medida puede descubrir los determinantes de personalidad del éxito en el trabajo. Sus problemas más importantes serían: solamente se consideran personas con mucho éxito; casi nunca hay grupos de control, es decir no existen persona o grupo con los que comparar en detalle estos estudios; investigación sin teoría significa la prueba no sistemática de hipótesis; normalmente, los biógrafos no intentan descubrir hechos particulares para probar sus hipótesis.(Furnham,1992)

Quedando explícito una de las muchas posturas que con respecto a personalidad y trabajo se han realizado, a continuación se describen las actitudes que con la introducción de la tecnología o mejor dicho la innovación tecnológica adoptan los trabajadores y las consecuencias que los mismos asumen al respecto.

3.3. Actitud del trabajador ante el cambio tecnológico

Históricamente, el desarrollo tecnológico es un proceso continuo. Los historiadores han rastreado el desarrollo de la tecnología desde los tiempos prehistóricos hasta nuestros días, y han denominado a las importantes etapas en el transcurso del tiempo como la Edad de Piedra, del Bronce, del Hierro, Edad Media, Revolución Industrial, Era Atómica y Era Espacial. En general, estas etapas o eras son cronológicas pero no mutuamente

excluyentes. El desarrollo tecnológico es un proceso fluido continuo que no se puede dividir en etapas bien marcados. (Pytlik, 1996)

En consecuencia, decir que el desarrollo tecnológico ha alcanzado la Era Espacial corresponde así precisamente sólo al pequeño segmento de la población mundial, porque muchas de las naciones en desarrollo en el mundo, actualmente están pasando por diversas etapas comparables a las de la revolución industrial. Algunos países en desarrollo tienen energía atómica a su disposición, en tanto que no la tienen algunas de las llamadas naciones desarrolladas. Sólo unas cuantas naciones altamente desarrolladas del mundo están realmente en la era espacial. (Pytlik, p.52)

Al principio, la tecnología (de un ser humano prehistórico) consistía en el uso de unos cuantos trozos de madera, unas piedras y la piel de un animal. El hombre primitivo aprendió a dar forma útil a estos elementos y luego abrió una nueva puerta al dominar el fuego, con el cual no sólo se mantenía en calor y cocinaba sus alimentos, sino que también podía endurecer la madera, extraer y utilizar los metales. A medida que aprendió a construir casas, labrar la tierra y criar animales domésticos, su tecnología avanzó paralelamente, hasta que en los tiempos históricos aprendió a transportarse él mismo por todo ambiente sobre la tierra, y por debajo, por encima y a gran distancia de ella.

Actualmente esta tecnología incluye no sólo su equipo o instrumental hecho de materiales tangibles, sino también sus técnicas analíticas, sus matemáticas, sus programas de computación, y aun sus procesos de pensamiento. En conjunto, estas herramientas forman un arsenal impresionante con el cual se podrán llevar a cabo las formidables tareas del futuro (De Bono, 1971 citado en Pytlik, p.53.)

Al inicio del siglo XIX, la aceptación de la tecnología encontró una gran hostilidad de parte del público. Algunos objetaban la expoliación de las regiones rurales por parte de los ferrocarriles, que infringían los derechos de caza. Más destacadamente, algunos grupos de trabajadores destruyeron las máquinas economizadoras de trabajo para

protestar contra la deshumanización de la producción industrial. Tal fue una de las primeras respuestas importantes al cambio tecnológico. La tensión social producida por el sistema de producción en las fábricas, pronto se convirtió en una conducta colectiva y una acción de grupo que desafiaron violentamente los anteriores valores de trabajo, respetabilidad y orden social.(Pytlik, p.278.) El conflicto se termina al crearse los sindicatos, que representaban los intereses de los trabajadores ante la administración de la fábrica y sus propietarios. Las nuevas herramientas ocasionaron problemas y tensiones que finalmente condujeron a una nueva definición del trabajo. La tecnología dominante de la cultura occidental produjo en un tiempo gente que estaba dispuesta a valorar la racionalidad, la organización y la forma de vida casi mecánica. Pero además las recientes innovaciones tecnológicas obligan a los seres humanos a adoptar una nueva forma de vida con valores notoriamente nuevos. En este proceso, instituciones sociales como la familia, la economía, la política, la educación y la religión también experimentaron modificaciones.

Pero antes de continuar con este tema es importante insistir y ampliar aún el concepto de innovación que señalan Thierry Gaudin,1979; (citado en , Bachellet, 1985) como un acto esencialmente empresarial (o institucional) que crea o modifica un circuito económico o social (a veces ambos) proporcionando utilidad, novedad y progreso a los que lo usan o consumen.

Este concepto de innovación se funda esencialmente en el conocimiento de las necesidades, de las técnicas y descubrimientos, así como en la creación de sistemas novedosos. Y que el concepto de tecnología tiene una variedad de significados. Cuando se utiliza la palabra “tecnología” para describir los cambios en el mundo laboral, surgen muchas connotaciones. Tecnologización (o tecnificación) significa industrialización, mecanización, automaticidad y ciberneticización. También significa operaciones masivas en líneas continuas, enajenación por el trabajo y desempleo de personas. Por eso cuando se instauran las nuevas tecnologías no desaparecen automáticamente los trabajadores; más aún éstos van a seguir siendo necesarios. Pero lo que va a cambiar es la relación entre los trabajadores, por una parte, y los objetos y medios de trabajo,

por otra parte. Las materias primas son cada vez menos manipuladas humanamente, y la relación con las máquinas se hace más a distancia, utilizando sistemas de comando. El resultado, el producto, es cada vez más independiente del trabajo directo. Por todo ello, se ve facilitada la tendencia a la polivalencia y a la rotación de los trabajadores entre diversos puestos, ahora simplificados. (Novick,1992) Como la tecnología aumenta, la especialización también tiende a aumentar; conforme el trabajo se divide en pequeñas partes, la integración se hace necesaria para juntarlas otra vez y obtener un producto, una organización y una sociedad totales. Esta integración es mucho más difícil en una sociedad de alta tecnología que en la de menor tecnología, porque la primera tiende a hacer más complejo un sistema y sus partes más interdependientes. (Davis y Newstrom, 1991)

Mesthene(1970,citado en Pytlik,1996) sostiene que el cambio no es determinado por la tecnología; existe una libertad circunstancial entre la nueva tecnología y las personas que la adoptan. Cualquier innovación debe ser compatible con otras condiciones humanas existentes, antes de que pueda determinar algo. Las circunstancias de una sociedad deben apoyar la innovación. Los cambios que ocurren son siempre del tipo que permite explorar las nuevas posibilidades creadas por la tecnología. La innovación tecnológica se ha convertido en un imperativo de la supervivencia económica; pero, al mismo tiempo, la nueva tecnología a la que más se teme y por la que más se aboga – los microprocesadores- viene a eliminar muchos puestos de trabajo.

Las transformaciones tecnológicas del mundo del trabajo exigen de muchas actividades un mayor esfuerzo mental, conllevan una disminución del esfuerzo físico requerido, disminuyen las pausas relajadas típicas del trabajo mecánico. pero existe un aumento general de la tensión nerviosa y psíquica.(Affeman, 1983)

El entorno de la persona, y por consiguiente también el mundo laboral en el que se mueve, contribuye a su formación. Al introducir tecnologías nuevas, preciso es tomar en consideración en toda la medida de lo posible sus dotes básicas y sus necesidades fundamentales. El ser humano es quien crea la tecnología, y él es quien debe asumir la

responsabilidad por ella Se trata de procurar adaptar al máximo el mundo del trabajo a la persona: de humanizar el mundo del trabajo, en definitiva. (Affeman, p.75)

Las necesidades económicas obligan a servirse en grados cada vez mayor de estos recursos tecnológicos. La revolución tecnológica acabará convirtiendo en innecesarias aquellas actividades de tipo meramente mecánico, físicamente nocivas, en las que constantemente se repiten los mismos gestos. Y ello no sólo en el campo de la producción industrial sino también, a la larga, en un sinnúmero de actividades mecánicas y rutinarias del mundo de la administración.

Un cambio tecnológico va casi siempre acompañado de un cambio social. Se dice que el cambio más significativo que origina el nuevo concepto mundial de la tecnología, es un desgaste o erosión progresivos de la identidad o ego del ser humano. La tecnología moderna destruye la individualidad, la autonomía, la espontaneidad, la irracionalidad y la libertad humana.

En el entorno familiar, la industrialización rompe la estructura familiar inicialmente al separar el sitio de trabajo del de residencia, y al alentar la diversificación económica dentro de la misma.

En el orden político, la tecnología proporciona al gobierno los medios o instrumentos que aceleran notablemente la recopilación, el procesamiento y la difusión de la información; al mismo tiempo proporciona la potencialidad para lograr mayor eficiencia y exactitud en la planeación, la elaboración de políticas, la toma de decisiones y la implantación de programas.

Desde el punto de vista del ciudadano, empero, la tecnología proporciona mediante las telecomunicaciones una nueva clase de participación en el sector político. No obstante, la nueva participación está desconectada en gran parte de los poderes de toma de decisiones.

En el sistema económico, un primer factor de cambio es el rápido incremento del poder productivo de cualquier sociedad con cierto refinamiento tecnológico, a medida que se producen más y más artículos. Un segundo factor de cambio logrado por la mayor tecnología está en la naturaleza de lo que consume una sociedad. No sólo se altera la tasa de consumo al aumentar la tecnología, sino que cambia también lo que se consume. (Pytlik, p.33)

Un tercer factor originado por el cambio tecnológico es la introducción de las computadoras de alta velocidad, de mejores sistemas de telecomunicación y de una mayor actividad en los bancos y corporaciones multinacionales.

La persona se ve obligada a ponerse a prueba en nuevas comunidades, en nuevos trabajos y entre nuevos amigos. El resultado es una inseguridad psicológica desconocida por las sociedades premodernas más estables. Y finalmente se observa la objeción de desencanto. La tecnología suministra muchos medios para realizar muchas cosas, pero no proporciona una respuesta final con respecto a las metas o fines apropiados.

De acuerdo con B. F. Skinner, (1971 citado en Pytlik, p.46) los principales problemas de la sociedad moderna son causados por el comportamiento humano. El control de la población, la proliferación de armas de energía nuclear, la amenaza de guerra atómica, los problemas de alojamiento, transporte, salud y saneamiento son todos problemas de comportamiento humano; no obstante, los intentos actuales para resolver problemas se concentran sólo en las nuevas tecnologías, como las de los anticonceptivos, los disuasores nucleares, nuevas arquitecturas, transportes más rápidos y más eficientes, o mejores medicamentos.

Pero el nuevo instrumental (hardware) tecnológico no resuelve los problemas del ser humano. De hecho la medicina, y la higiene han llegado a ser más complicadas y eficientes, sólo para originar mayores problemas de superpoblación cuando viva mayor número de personas y durante más tiempo. La aplicación del "equipo" a la esfera social,

realmente no resuelve problemas, algunas veces, incluso los complica. La vivienda, la medicina, la agricultura, el transporte han sido todas áreas de gran innovación tecnológica en los últimos cien años.(Pytlik, p.46)

Skinner (1971, citado en Pytlik, p.47) sostiene que la clave de una tecnología del comportamiento es el enfoque al medio circundante, en el cual actúa o se comporta un individuo. Cree que el comportamiento es conformado y mantenido (estimulado y reforzado) por sus consecuencias. Una vez que se conoce la influencia del ambiente sobre el comportamiento, la interacción entre el organismo y los alrededores se podrá aclarar y formular dentro de una teoría del comportamiento.

Se deducen dos resultados de la teoría de Skinner. En primer lugar, se puede estudiar el comportamiento en función del medio circundante y su relación con las consecuencias de la conducta. En segundo, los ambientes se pueden manipular para lograr un comportamiento deseado. Una vez que la función del ambiente y las acciones del organismo han sido comprendidos, es posible una tecnología del comportamiento.

El flujo de tecnología no es una corriente continua, sino más bien una serie de descubrimientos de nuevos avances. Como consecuencia, el precio del progreso que acarrea la tecnología es que la gente debe adaptarse a cambios inesperados. La revolución tecnológica produce, tal vez con cierta demora, una revolución social paralela. Tiene cambios tan rápidos que va creando problemas sociales mucho antes de que la sociedad sea capaz de encontrar soluciones. En el puesto de trabajo se requiere una serie de cambios en las formas de organización, estilos de supervisión, estructuras de recompensas y muchos otras más que se requiere con el fin de observar tecnología. Para un ajuste a la tecnología, lo que se requiere es más movilidad económica y social, ocupacional y geográfica, administrativa y del empleado. (Davis, p.400)

Un estudio reciente realizado por Walton (citado en Pytlik, p.265) enumera seis áreas de problemas en organizaciones industriales modernas y en las relaciones con el personal.

1. - Los trabajadores quieren que sus trabajos sean un desafío; desean mejorar sus aptitudes en su trabajo. La industria, por otra parte, tiende a simplificar y fragmentar los trabajos para incrementar la eficiencia, la rapidez y la productividad.

2. - Los trabajadores quieren ser incluidos en las decisiones que afectan su vida laboral. Pero las organizaciones de la industria moderna se caracterizan por jerarquías burocráticas y cadenas de subordinación que reducen significativamente la participación de los obreros.

3. – Los trabajadores quieren interesarse en su trabajo y realizar sus labores en la industria en función de dicho interés. Sin embargo, las prácticas empresariales consideran aún que la remuneración económica y la seguridad y prestaciones en el empleo son los factores más importantes para el personal.

4. - Los trabajadores quieren algunas indicaciones tangibles de lo que pueden obtener de una carrera o capacitación, ahora. Pero cuando las organizaciones elaboran las jerarquías laborales y el escalafón administrativo, suponen que los trabajadores están dispuestos a declinar los ascensos y recompensas, en la misma forma en que lo hacían los trabajadores del pasado.

5. - Los trabajadores quieren que se dé mayor atención a aspectos como la autoestima, el orgullo, la franqueza en el trato y las expresiones de cordialidad. No obstante, las organizaciones tienden a acentuar la racionalidad en las actividades de administración y dirección, y rara vez consideran lo sentimental y emotivo en el trato con sus empleados y en el trabajo.

6.-Actualmente, es poco probable que los trabajadores consideren la competición como medio de progresar en su trabajo o en su vida. No obstante, las empresas continúan estableciendo los planes de capacitación, trabajo, remuneración, etc., como si sus empleados valoraran la actividad competitiva.

La alteración anímica sentida por los trabajadores se manifiesta en muchas formas, como aversión al trabajo, resentimiento hacia sus superiores y la empresa, rebeldía contra sus dirigentes sindicales, morosidad, ausentismo, cambios frecuentes de actividad y falta de atención e interés en el trabajo. Las máquinas que pueden realizar las tareas tediosas y con riesgos, algunas veces reducen esta enajenación o alienación. Otro cambio que resulta de una más extensa alienación o enajenación del trabajador, originada por la tecnología, ha sido la reestructuración del trabajo como es el contar con equipos de trabajo de autodirección, tareas completas y flexibilidad en las asignaciones de trabajo.(Pytlik, p.269)

Además la tecnología influye en el individuo aumentando su tiempo de vida probable, ampliando las variedades de expresión en las artes, en las diversiones o pasatiempos, y en las comunicaciones, y liberándolo de muchas clases de trabajo, en algunos proporcionan la liberación de la fatiga. Finalmente se pueden señalar significados del trabajo algo más sutiles como un modo de ayudar a otros, como antídoto del aburrimiento, como factor de autoestima, o bien, como una actividad creativa. Estos significados pueden todavía desempeñar un papel en el trabajo real, pero ante el hecho de la existencia de mayor tiempo libre fuera de las ocupaciones, podrá ser necesario que la gente piense seriamente acerca de los motivos del trabajo y del ocio en una sociedad tecnológica. La innovación es también estimulada por un deseo de ver venir el cambio para una mejor calidad de vida. (Pytlik, p.274)

La tecnología es una herramienta económica y social poderosa que puede traer sustanciales beneficios a la sociedad, pero a su vez exige mayores habilidades y cualidades intelectuales a la fuerza de trabajo entera.

Uno de los primeros efectos de las nuevas tecnologías que ha despertado el interés de los investigadores y –en menor medida- de los agentes sociales involucrados en el proceso de cambio es el del **volumen del desempleo tecnológico**. (Neffa, p.28)

Otro aspecto del poder tecnológico se refiere a su capacidad de crear desigualdades no ya entre países, sino entre clases, grupos, sexos o personas al interior del mismo país. Al igual de cualquier decisión sobre variables socioeconómicas (así sea salarios, inflación o intereses), las decisiones sobre tecnología favorecen a unos y perjudican a otros. Este carácter de la tecnología como elemento generador de la diferenciación social devela todo el misticismo sobre su “neutralidad” y pone en evidencia que el problema tecnológico es también **materia social de discusión y negociación**. La notificación por adelantado de la cesantía, el retiro temprano de la fuerza de trabajo, el reentrenamiento de la empresa, el incentivo a la movilidad ocupacional y la expansión de la ocupación. El propio desarrollo científico-tecnológico es un elemento dinamizador del empleo.(Novick, p.31)

Aunque la aceptación de la idea del cambio está generalizada y se reconoce su inevitabilidad, no faltan quienes consideran la novedad tecnológica como una amenaza social; mientras que por el contrario, los defensores de la innovación aseveran que no innovar, esto es no transformar las novedades e innovaciones, equivale a una muerte lenta y que esto es tan válido para una institución, una empresa o incluso o país.

La supervivencia tecnológica hay que costearla a través de la innovación; invertir en innovación es asegurarse de no morir tecnológicamente; la innovación es un juego de azar rentable que tiene riesgos, aunque el mayor riesgo es la obsolescencia tecnológica de los productos y de los procesos cuando no se ve venir el cambio.(Bachelle; p.20)

La contienda entre lo nuevo y la obsolencia tecnológica está presente en todos los campos. La industria química de los insecticidas contra el control biológico de las plagas en la agricultura; la industria petrolera contra las nuevas fuentes energéticas (solar,

viento, mareas, olas, nuclear, etc.), los fabricantes de papel contra la computación en las oficinas (la oficina sin papel); la prensa impresa contra la prensa a domicilio (monitores de TV y terminales de audiovideo); la TV por cable contra la TV clásica por antena; el “cine en casa” con las videograbadoras contra las salas de espectáculos; la enseñanza “enlatada” contra la clase tradicional con su aula profesor alumno. No hay campo, ni actividad que no tenga su guerra de supervivencia de la obsolescencia. La contaminación, el agotamiento de los recursos, la eliminación de los desperdicios radiactivos, las invasiones de la libertad personal por espionaje electrónico y los bancos de computación, son finalmente también ejemplos de las consecuencias potencialmente peligrosas de la tecnología.(Bachelle; p.39)

En conclusión, es comprensible que el miedo a perder el lugar de trabajo haga retroceder en la mente a un segundo plano todos estos efectos positivos del progreso técnico; por una parte se suprime una cantidad considerable de lugares de trabajo, y por otra se crean nuevos puestos. Pero estos nuevos puestos de trabajo exigen obviamente del trabajador capacidades y conocimientos distintos, al menos en parte. Aquel que esté en situación de emprender una reorientación profesional, y que esté dispuesto a cambiar de lugar de trabajo (y, sí es preciso, hasta de residencia) no tiene por qué preocuparse: no se quedará sin empleo.

Es por consiguiente infundado el miedo a que los procesos de transformación, provocados en el mundo del trabajo por las nuevas tecnologías, conduzcan a una situación de desempleo de grandes proporciones siempre, empero, que se cumplan varias condiciones: que unas reivindicaciones salariales desmesuradas no aceleren el ritmo de la racionalización; que los trabajadores sean capaces de adaptarse a las nuevas profesiones; que estén dispuestos a la consiguiente movilidad espacial necesaria, y que los empresarios hagan también lo que está de su parte para afrontar las nuevas situaciones. Esto significa, ante todo, que el empresario ha de estar dispuesto a innovar. En el futuro el trabajador se verá obligado a someterse a un constante proceso de formación al día de los cambios del mundo laboral. El empresario ha de poder ofrecer a sus trabajadores la posibilidad de esa recapacitación, y el

trabajador ha de saber aprovecharla. Por supuesto que para hacer frente a la revolución tecnológica en el mundo del trabajo no bastará la preparación obtenida merced a una formación de adultos, sino que esta preparación ha de comenzar ya en la formación básica inicial. Por ello para mantenerse al día de los cambios tecnológicos en el mundo laboral no basta, de todos modos, la adquisición de nuevos conocimientos; hace falta asimismo permanecer abierto a todo lo nuevo. Cuando un trabajo habitual se transforma en algo nuevo, sucede no pocas veces que los trabajadores se aferren a lo tradicional, porque es lo que dominan, oponiéndose a la transformación. Si se analizan sus razones, se observa que existe un miedo a lo nuevo, una inseguridad ante la perspectiva de tener que enfrentarse con lo desconocido.

A veces ello se debe a la aparición de una cierta dosis de anquilosamiento interior, y a veces a una pura cuestión de comprensible comodidad.

Actualmente, la tecnología da el poder para determinar la propia evolución. A medida que se despliegan esta y otras potencialidades, se debe entender que resulta insuficiente el método para identificar elementos según una causalidad en un solo sentido. Hay que pensar en función de sistemas de elementos en interacción mutua. A diferencia de los sistemas de la naturaleza que son autorreguladores, los sistemas tecnológicos demandan la intervención humana.

A medida que avance la tecnología, deben tener lugar nuevos procesos de integración con las variables interdependientes. Las culturas humanas pueden sobrevivir sólo en el grado en que continúen teniendo significado sus acciones en relación con la experiencia del propio ser humano.

Es comprensible que toda invención o innovación técnica origina una consecuencia social correspondiente. No se puede culpar a la tecnología de los males sociales, sino que se debe enjuiciar el proceso humano de toma de decisiones, y más allá de las consecuencias en el entorno laboral, en el siguiente capítulo se analizará si existe relación entre desempleo, personalidad e innovación tecnológica y cómo se integra dicha relación.

CAPÍTULO 4 INVESTIGACIONES TEÓRICO METODOLÓGICAS DE LA PERSONALIDAD DEL DESEMPLEADO

4.1. Definición del concepto de desempleo

Se dice que una división del trabajo siempre en aumento no disminuye sino que intensifica los fines y necesidades esencialmente sociales de la especie humana. Del mismo modo que el ocio y el empleo son complementarios y no sustituibles entre sí, el individuo debe ser inserto en un contexto social para que se le pueda valorar. Fuera de la familia nuclear, es el empleo el que proporciona este contexto a la mayoría de la gente y demuestra en la experiencia cotidiana que "ningún hombre puede valerse por sí mismo sin la ayuda de los demás", que los fines de la colectividad trascienden los fines del individuo. Privado de esta demostración cotidiana, el *desempleado* sufre la pérdida de un sentido de finalidad, la exclusión de una sociedad más amplia y un relativo aislamiento social. (Jahoda, 1987, p.44)

Las deficiencias en la ocupación son uno de los mayores males que puede aquejar a un país, pues agravan u originan gran parte de problemas socioeconómicos, como son: insuficiencias nutricionales, carencias de educación, vestido y vivienda decorosos, las adicciones y la delincuencia en general, dificultan que la población pueda satisfacer adecuadamente sus mínimos de bienestar. El problema ocupacional del país no se constriñe únicamente a las personas que carecen de trabajo, pues a éstas deben añadirse los sujetos que, por causas ajenas a ellos, laboran tiempo parcial, aunque desearían trabajar la jornada completa. El subempleo, junto con los desocupados constituyen el grupo de habitantes para los cuales el sistema económico no satisface su demanda de trabajo o bien lo hace sólo en forma parcial.

Las magnitudes de la ocupación y el desempleo, se encuentran directamente asociadas con el comportamiento que han experimentado, por un lado, la población total y, por otro, la producción nacional de bienes y servicios, así como el monto de inversión realizado en el país. Así pues siendo un problema que compete a todos los campos del quehacer humano y siguiendo los lineamientos de la presente tesis es preciso realizar un análisis de lo que implica el tema del desempleo, considerando puntos tales como el concepto de desempleo, la descripción de valores propios del desempleado mexicano, para finalizar y buscar la relación que pudiera existir entre desempleo, personalidad e innovación tecnológica. Y posteriormente se realizará un análisis comparativo entre empleados y desempleados que conduzca a valorar las actitudes de los desempleados del área metropolitana ante los efectos de la innovación tecnológica.

El *desempleo* se define siempre a través de una negación: desempleado, sin trabajo, inactivo, fuera del mercado laboral, sin empleo, parado, etc. De esta forma, se tiende a percibir a los desempleados como personas carentes de una cualidad que es inherente a aquellos que tienen un empleo. Las causas y soluciones a ese problema han sido de lo más estudiadas por los economistas desde la década de los treinta. (Jahoda, p.142)

Según datos de la Secretaría de Programación y Presupuesto (1992), los sujetos desocupados pueden ser de dos tipos: a) los que efectúan trámites para conseguir trabajo, como consultar a agencias de empleo, empresas, periódicos, ferias del empleo, sindicatos o aún amigos y parientes, ellos integran la "desocupación abierta".

b) el otro grupo de desocupados está compuesto por los individuos que no realizan gestión alguna para conseguir trabajo, pero están dispuestos a aceptarlo de inmediato, si se les ofreciera. éstos forman la "desocupación encubierta".

En forma de ecuación se representa de la siguiente manera

POBLACIÓN DESOCUPADA ABIERTA = TASA DE DESOCUPACIÓN ABIERTA

POBLACIÓN ECONÓMICA ACTIVA

Siendo la “TASA DE DESOCUPACIÓN ABIERTA” el número de personas que busca trabajo, (porque no lo tiene) por cada 100 que tienen trabajo o lo buscan. Resulta de dividir la población desocupada abierta entre la población económicamente activa, representada en la siguiente formula.

Se encuentran también las personas que estimuladas por la experiencia del desempleo, intentan establecerse como trabajadores por cuenta propia transformando un invento, idea o una afición en un producto que pueda venderse, convirtiéndose en tenderos o vendedores ambulantes. Se sabe muy poco acerca de cuántos son y de sus éxitos o fracasos.

Por tanto la falta en la generación de empleos suficientes guarda una estrecha relación con la falta de planes estratégicos de los políticos gubernamentales, dificultando la incentiva de la inversión privada. El alto crecimiento demográfico y la existencia de una amplia base infantil plantea un fuerte problema de generación de empleos para México, y por lo tanto cualquier incremento registrado en la población, se traduce, años más tarde, en aumento de la gente que requiere una ocupación.

En lo que toca a la composición por sexos de la población que puede desempeñar un trabajo, por cada tres hombres en esta condición hay aproximadamente una mujer, y se pueden encontrar una serie de elementos para análisis en lo que a el desempleo se refiere, siendo algunos la zona geográfica, la edad y el grado escolar, entre otros, pero lo más importante es considerar qué valores posee el desempleado mexicano, para conocer de qué manera la innovación tecnológica los determina, si es que así sucede.

4.2. Descripción de valores propios del desempleado mexicano

Se ha analizado que las necesidades son los motores de la conducta, son los dinamismos que mueven al individuo a buscar su satisfacción. Una necesidad satisfecha ya no es una motivadora y cuando las expectativas de lograr lo que se desea son escasas, pierde fuerza motivadora esa necesidad.

Se ha visto que se pueden encontrar sustitutos para la satisfacción de las necesidades. De tal forma que la intensidad de la motivación de una persona para actuar depende de la fuerza con que cree que puede alcanzar lo que sí desea y de la intensidad del deseo. Otra variable capaz de desmotivar es la desproporción entre el esfuerzo realizado y los logros obtenidos.

Como ya se señaló en el capítulo anterior, de acuerdo con la intensidad de la necesidad, el hombre pugnará para encontrar satisfacción en el orden siguiente:

- 1º. Necesidades fisiológicas.
- 2º Necesidades de seguridad.
- 3º. Necesidades sociales
- 4º. Necesidades de estima, reconocimiento y autoestima.
- 5º. Necesidades de autorrealización (producción, creatividad)

Es claro que el comportamiento de los individuos se ve afectado enormemente por los valores predominantes de su cultura, valores adquiridos desde la infancia y reflejados en la vida adulta.

Estudios realizados por el doctor Rogelio Díaz Guerrero(1988) manifiestan que la poca autoestima del mexicano se debe a una excesiva y mal entendida humildad que se auto impone a fin de destacar el valor y la grandeza de los símbolos en los que cree. y sabiendo que en los últimos cincuenta años se han producido demasiados cambios, tanto en el ambiente social como en los valores, aspiraciones, deseos, miedos,

necesidades y creencias de la población como para no prestarles ninguna atención; es preciso destacar las actitudes adoptadas por los individuos desempleados.

El proceso de adaptación al desempleo de larga duración produce lo siguiente: a la primera reacción de shock le sigue una ligera recuperación cuando la gente aprende a arreglárselas de alguna manera, pero esta adaptación se ve amenazada por el progresivo empeoramiento de la situación económica. La más importante de estas consecuencias, producidas por la súbita aparición del desempleo, es la inevitable pérdida de una estructura temporal habitual para las horas en que se está despierto.

“Es evidente que no existen obstáculos externos que impidan a los desempleados organizar su propia estructura temporal para dedicarse a sus pasatiempos o a otros tipos de trabajo interesantes, al margen del empleo convenido contractualmente, la pérdida de la estructura temporal habitual constituye un importante problema psicológico para la enorme mayoría de los desempleados.

Además de la pérdida de la estructura temporal culturalmente impuesta, y en relación con ella, los que se encuentran desempleados experimentan un sentimiento de carencia de objetivos.”(*Jahoda, p.43*)

“Durante el desempleo, la experiencia social se ve necesariamente empobrecida por el cambio en la estructura de la vida cotidiana. Relacionada con alguna de estas consecuencias psicológicas está, como a menudo se ha hecho notar, la pérdida de status y de identidad provocada por el desempleo. Mientras que el status es un fenómeno esencialmente social, que se apoya en el sistema de valores de una sociedad, la identidad es un concepto más personal, generalmente referido a la imagen que la gente tiene sobre si misma. En ausencia de datos que lo prueben, sólo cabe especular que la pérdida de status puede haber sido incluso más difícil de soportar cuando se produce en un nivel más alto de la jerarquía ocupacional”(*Jahoda; pp.46,47*)

Paradójicamente la gran cantidad de impuesto y cargas "sociales", teóricamente para beneficiar a los trabajadores, se han convertido en los principales enemigos de la creación de empleos, aceptar esa situación de hecho, que no es producto de posiciones ideológicas, es el primer paso para empezar a resolver el problema del desempleo.

Sin embargo en los últimos tiempos y debido a la gran oleada de cambios, económicos, políticos y sociales suscitados; las actitudes ante dichos cambios han ocasionado en los individuos diversas reacciones, por ello en el siguiente apartado se describen las implicaciones que la innovación tecnológica pudo ocasionar en diversos sectores, pero el análisis estará enfocado en encontrar la relación existente entre el desempleo, la personalidad y la innovación tecnológica.

4.3. La relación existente entre desempleo, personalidad e innovación tecnológica

Cualquier exposición de lo que se conoce de forma sistemática sobre el empleo y desempleo debe ser, inevitablemente, selectiva. Durante este siglo, se ha acumulado una cantidad realmente asombrosa de trabajo empírico, imposible de abarcar en su totalidad. En efecto habría razones para recelar si cualquier disciplina pretendiera tener la respuesta a un problema que, por su naturaleza, requiere no solamente ser considerado desde otras disciplinas - economía, ciencia política, sociología, historia-.

Rechazar la idea de que el desempleo es exclusivamente un problema económico no equivale, por supuesto, a negar que conlleve penurias económicas; si el nivel de vida de los desempleados se deteriora aún más, se añadirá un nuevo problema a los que ya padecen. Dado que la tecnología avanza en forma tan rápida, pocos empleados se mantendrán estáticos durante la vida laboral. La tecnología conduce a la destrucción de empleos para siempre, sino que crea diferentes empleos para los cuales los trabajadores no están preparados para cubrirlos. Por tanto, produce inseguridad del empleado, estrés, ansiedad y posiblemente el despido.

Es por ello que el debate público sobre el desempleo, aunque dividido en cuanto a sus causas y a su futuro, se muestra prácticamente unánime en no considerar más que los factores macro y microeconómicos, obviando hasta tal punto sus implicaciones sociales y psicológicas que los objetivos económicos dejan de ser medio para convertirse en fines en sí mismos. Así pues a continuación se describen sólo algunos de los muchos estudios que con respecto a desempleo se han realizado, considerando las implicaciones que ocasiona estar desempleado desde diversos enfoques (personal, económico, social, etc.) y de los cuales también se categorizaron en aspectos que tienen que ver con la edad, el sexo y el nivel de estudios, estos factores permitirán una reflexión y evaluación de si existen determinantes en las actitudes de los desempleados por los efectos de la innovación tecnológica.

Jahoda (1987), señala que si se descubriera que el desempleo actual es ahora menos perturbador psicológicamente de lo que fue en el pasado, se llegaría a la conclusión de que el nivel de vida al que en aquel momento se vieron sometidos los desempleados - un nivel de subsistencia y muchas veces inferior- era un factor de más peso en la configuración de su experiencia que la ausencia de un puesto de trabajo, que quedaría relegada a un papel secundario. Si por otra parte, los desempleados actuales presentaran trastornos psicológicos similares a los del pasado en unas condiciones de vida indudablemente mejores, la privación económica perdería importancia y la falta de empleo la ganaría a la hora de explicar sus experiencias.

Son importantes los estudios que relacionan las tasas de desempleo con los indicadores de patología social, como los realizados por Winefield (1993), Warr, (1987), Pettersen (1994), Kelvin, (1985), aunque, como ya se ha visto, aún no se ha resuelto la controversia que existe sobre la metodología utilizada para demostrar que esa relación se da. "El estrés propio del desempleo emerge de la interacción de cuatro factores: la percepción individual del ambiente, la personalidad, las amenazas percibidas y el comportamiento en respuesta a las amenazas. Además de la clase social, la autoestima, el estilo atribucional, las estrategias de afrontamiento entre otras."(Furnham, p.351)

En la bibliografía sobre el desempleo parece que se han olvidado los rasgos tradicionales de personalidad, lo que puede ser una omisión grave. Sin embargo, parece que mientras que la extraversión no es un correlato ni un determinante muy importante del desempleo, el neuroticismo y el psicoticismo sí lo son, por eso se va a medir las actitudes que existen de los mismos.

Havre Brenner (1976) ha relacionado varios de estos indicadores con las tasas de desempleo, introduciendo una secuencia temporal.

A continuación se señalan una serie de relaciones en torno al desempleo con diversos factores:

La idea de que el desempleo lleva al crimen existe desde hace mucho tiempo. En Estados Unidos, Kasl (1979) ha investigado las condiciones físicas y psicológicas de trabajadores manuales poco calificados durante un periodo que iba, desde un tiempo en que todavía estaban empleados posterior en cuatro a seis meses al cierre de la fábrica.

A pesar de la dificultad que supone comparar de forma general los efectos nocivos de algunas condiciones de empleo con los del desempleo, la comparación se hace inevitable en la propia experiencia del desempleo.

El mero hecho de que la abrumadora mayoría de los desempleados busquen un puesto de trabajo demuestra que la intensidad del sentimiento de privación, tanto económica como psicológica, es mayor cuando se está desempleado.

En la categoría por edades, las consecuencias psicológicas del desempleo juvenil más frecuentemente descritas en los trabajos que han realizado hasta el momento son el aburrimiento, la inactividad y la falta de objetivos, mientras que los contactos sociales aparentemente se mantienen con más facilidad entre las personas de ese grupo de edad oscilantes entre 18 a 35 años que entre los desempleados de mayor edad.

En cuanto al género, a la vista del crecimiento del desempleo y de la expansión de las nuevas tecnologías, que reducen la demanda de mano de obra para las ocupaciones "femeninas" (trabajo de oficina y ventas de productos al por menor), la irreversibilidad de tales cambios parece cuestionarse aunque indudablemente la lucha por la emancipación continuará existiendo. "Se ha demostrado en numerosos estudios que las mujeres asocian a los puestos de trabajo, y en consecuencia al desempleo, un significado que va más allá de la mera obtención de unos ingresos"(Warr, Jackson y Banks,1982).

En Estados Unidos se han realizado encuestas que indican que el empleo se consideraba como una fuente de autoestima y de apoyo social y no como una causa de estrés.

Para las mujeres el desempleo no les afecta psicológicamente tanto como a los hombres, ya que disponen de una alternativa, que es el regreso al rol tradicional de ama de casa que proporciona una estructura temporal, un sentimiento de que se tienen unos ciertos objetivos, y también un status y unas actividades que hay que realizar, aunque ofrezca pocas posibilidades de ampliar la esfera de las experiencias sociales. Echar de menos los contactos sociales (convivencia con demás mujeres, relaciones interpersonales, entre otras) que proporciona el empleo es la única carga psicológica impuesta por el desempleo que afecta aun número mayor de mujeres que de hombres.

Con respecto a los prejuicios y la discriminación raciales se intensifican los problemas que muchas personas de raza negra tienen, tanto si están empleadas como desempleadas, de modo que sus oportunidades de promoción están más limitadas y sus tasas de desempleo son más altas (Smith, 1976)

En el tema de desempleo relacionado con el nivel escolar se ha encontrado que, en la actualidad está aumentando el desempleo entre los ejecutivos y los profesionales a pesar de que, obviamente, dicho aumento no se compara con el desempleo entre los trabajadores manuales. quienes siguen siendo los más afectados. Los estudios sobre el

desempleo, que en épocas anteriores no se había ocupado de este grupo de personas, están concediéndole más atención en la actualidad. (Jahoda, p.84)

Otro estudio (Hartley, 1980) se centró en el impacto del desempleo sobre la autoestima de los ejecutivos y no encontró ninguna diferencia estadísticamente significativa a este respecto entre las puntuaciones obtenidas por un grupo de control de ejecutivos empleados y las obtenidas por el grupo de desempleados.

Un estudio aún más reciente, cuyo principal interés era establecer una secuencia de respuestas que se daban a medida que el período de desempleo se prolongaba, informaba que la mitad de los ejecutivos declaraban que su reacción inicial había sido de shock, y citaba el siguiente ejemplo "Mi primera reacción fue un shock absoluto. La imaginación y el respeto por mi mismo quedaron totalmente aplastados".

Lo que sí pone de manifiesto en este reducido número de estudios es que en este grupo se da una mayor variedad de reacciones que en los grupos analizados en otros estudios, y que entre esas reacciones existe una actitud en la que se experimenta el desempleo como una liberación de un puesto de trabajo opresivo. (Swinburne, 1981, p.99)

Cuando el desempleo se prolonga por un período superior a unas cuantas semanas, aquellos que han perdido sus puestos de trabajo deben enfrentarse, de un modo u otro, con la dura experiencia que supone el hecho de que algunas de sus necesidades psicológicas, que son iguales a las de las personas empleadas y que están profundamente enraizadas en las normas sociales, ya no son satisfechas. Ante esta situación inevitable cabe dar varios tipos de respuesta: puede ser que los desempleados sigan teniendo esas necesidades y proyecten la frustración que les produce no satisfacerlas sobre sí mismos o sobre sus familias; puede que se adapten al desempleo de una forma gradual renunciando a sus necesidades; otras posibilidades que creen o encuentren medios alternativos de satisfacerlas; también es o cabe la posibilidad de que la frustración y el difuso sentimiento de hostilidad que sienten se descargue en estallidos esporádicos, a través de revueltas y saqueos.

Es de considerarse que, transcurridos uno o dos meses de desempleo, la mayoría de los sujetos descargan su frustración, durante un cierto tiempo, sobre sus familias y/o sobre ellos mismos.

La depresión expresada en forma de resignación y apatía, provocadas por la represión de las propias necesidades, no será una respuesta tan extendida en los años ochenta como lo fue en los años treinta, aunque seguirá siendo la respuesta de muchos.

La percepción de los desempleados y las representaciones sociales del desempleo, con su incidencia en la imagen que los propios desempleados tienen de sí mismos, se constituyen, en parte, sobre la base del lenguaje (Kelvin, 1984); o construye de forma interindividual sobre la base de significados compartidos. Como indica Kelvin (1985, p.109) "el lenguaje del desempleo no es la causa principal de los problemas psicosociales asociados al mismo, pero puede ser un gran problema para su resolución, ya que se ha quedado anticuado y ya no refleja la realidad".

Lynn, Hapson y Magee (1984) intentaron determinar las variables que predecían el desempleo en los jóvenes. Se encontró que el ambiente familiar, la inteligencia, la personalidad, el tipo de escuela y los logros educativos tenían efectos significativos sobre el desempleo.

Los autores del tema sobre las diferencias individuales (incluyendo la personalidad) y el desempleo consideran a la personalidad tanto como la variable dependiente como la independiente, pero la gran mayoría de las investigaciones de esta área ha estudiado el efecto del desempleo sobre el funcionamiento de la personalidad, en lugar de cómo las diferencias de personalidad se relacionan con la búsqueda y mantenimiento de un empleo.

En esencia, en esta área se han estudiado tres tipos de variables de diferencias individuales:

En el ámbito de la psiquiatría se tomaron en cuenta, medidas de salud mental, particularmente la enfermedad psiquiátrica menor, (medida por instrumentos como el Cuestionario de Salud General) , la depresión (frecuentemente medida por el Inventario de Depresión de Beck o BDI), la ansiedad y el neuroticismo, así como el psicoticismo. Así también se han detectado Medidas de la autoestima, la satisfacción vital y otras medidas de bienestar, Medidas de estilo atribucional, particularmente locus de control, pero también las dimensiones atribucionales estándar como la estabilidad y la globalidad.

Las formas de categorizar la investigación en esta área también son muchas, entre ellas esta:

Tipos de estudio: La mayoría de los estudios han sido transversales, aunque algunos han sido longitudinales, teniendo los últimos la significativa ventaja de permitir clarificar la dirección de la causalidad.

Sujetos implicados. Se han utilizado sujetos jóvenes frente a adultos, profesionales frente a no profesionales; hombre versus mujeres, y los que dejan la escuela versus jóvenes desempleados. Los resultados no han sido muy consistentes, lo que sugiere que hay algunos patrones generales de conclusiones.

Medidas de las variables. Como se ha mencionado anteriormente, éstas han sido numerosas, lo cual dificulta las comparaciones.

El estudio psicológico más común es el que se ha centrado exclusivamente en la salud mental y física y en el bienestar psicológico de las personas desempleadas, examinando las diferencias individuales como la variable dependiente.

Furnham (1983) estudió el estado mental (medida mediante el índice de Langner) de cinco grupos de diferentes status de empleos: empleados a tiempo completo; empleados a tiempo parcial; desempleados; retirados, y estudiantes. En sus resultados no encontró diferencias por sexo ni por edad en la puntuación total del estado mental, pero si hubo diferencias significativas entre los cinco grupos, siendo los empleados a tiempo completo los que tenían una puntuación más baja (los mejor ajustados), los

retirados y los estudiantes puntuaciones moderadamente altas, y los desempleados y los empleados a tiempo parcial los que tenían las puntuaciones más altas: La puntuación de las personas empleadas a tiempo parcial fue tan alta como la de los desempleados, y no se encontraron diferencias significativas entre estos dos grupos. Esto podría deberse a muchas razones. Una de ellas es que las personas que buscan un trabajo a tiempo completo pueden aceptar un puesto a tiempo parcial, el cual no les agrada y no está bien pagado, simplemente como una medida provisional:

Otro aspecto es que las personas que tienen otros compromisos como una familia y parientes impedidos, pueden ser solamente capaces de desempeñar un puesto a tiempo parcial que, por cuestiones de viaje y otras tensiones, es demasiado para ellos y les conduce al trastorno mental. Y finalmente algunos trabajos a tiempo parcial son muy casuales, ya que su duración es muy corta; por tanto, en vez de proporcionar los beneficios del trabajo hacen precisamente lo opuesto. Ciertamente, deberían llevarse a cabo estudios futuros sobre los empleados a tiempo parcial para contrastar estas hipótesis, consiguiendo que los sujetos razonen claramente por qué han elegido un empleo a tiempo parcial, durante cuánto tiempo han intentado permanecer en él, y cuál es su horario. Con la perspectiva de la cada vez más acuciante división laboral, la importancia del empleo a tiempo parcial tenderá a emerger.

Swinburne (1981) también intentó estudiar el impacto psicológico del desempleo en directivos y personal profesional. En su estudio basado en la entrevista, preguntó a los sujetos sobre sus sentimientos acerca del estar desempleado, los problemas de estructuración del tiempo, y sus procesos de búsqueda de empleo.

Encontró que aunque la experiencia de desempleo variaba según las circunstancias individuales, eran aparentes ciertas tendencias. Muchos (50%) indicaron disgusto inicial y miedo o incertidumbre sobre el futuro, pero solamente el 10 % señalaron vergüenza y pérdida de status y de respeto por sí mismos. Aunque la negatividad de sus reacciones iniciales pareció ser menor que la registrada en otros estudios, parecían pasar por los distintos estados hipotéticos de forma mucho más lenta.

No todos los estudios sobre el desempleo han sido retrospectivos. Jenksin et al. (1982) realizó un estudio prospectivo para examinar los efectos de la amenaza de despido de periodistas sobre la enfermedad psiquiátrica menor. Cada sujeto fue evaluado tres veces: dos meses antes del cese (un mes antes de recibir la nota de despido), inmediatamente después de revocar las notas de despido y de que continuara el trabajo bajo las órdenes de un nuevo propietario, y tres meses después de que desapareciera la amenaza de despido. A pesar de los problemas metodológicos, se demostró sin ninguna ambigüedad que después de la retirada de las notas de despido había reducción considerable en la sintomatología menor.

Hepworth (1980) estudió los factores moderados de la relación entre el desempleo y la salud mental. Junto con otros autores sugieren que puede haber un <<período crítico>> inmediatamente después de la pérdida del puesto de trabajo en el que se puede o no producir la adaptación al tiempo.

Se ha argumentado que lo que se define como autoconcepto es un esquema que sitúa al individuo dentro del ambiente social y que modela sus interacciones con él. Por consiguiente el convertirse en un desempleado causa desarticulación y desorientación psicológica que inducen a una modificación del autoconcepto. Es posible que los que tienen una autoestima baja y un pobre autoconcepto sean más susceptibles al desempleo (Tiffany y Cowan. (1970 citados en Furnham, 1983)

Parece que la relación entre estado mental y el desempleo es bidireccional. Los mentalmente inestables tienden menos a encontrar un empleo que los mentalmente estables.

Hay algunos estudios que han investigado la relación entre la personalidad y las reacciones al desempleo utilizando cuestionarios de personalidad de reconocido prestigio. Fue desde las primeras décadas del siglo pasado se realizaron estudios sobre el tema de desempleo, Wunderlich (1934), Eisenberg y Lazarsfeld(1938) y Bakke (1940)

registraron el descenso de la participación social y una perspectiva más introvertida en la vida de sus sujetos en paro.

Furnham (1987) encontró que los desempleados eran “menos neuróticos” que los empleados, aunque no quedó claro cuál era la causa y cuál el efecto. También encontró que los desempleados eran más introvertidos que los empleados a tiempo completo.

Es posible que las diferencias de personalidad que hay entre los empleados y los desempleados sean incluso mayores que las que existen entre los poseedores de diferentes puestos de trabajo. MacLean (1977) administró el Cuestionario de Factores de Personalidad 16PF de Cattell a hombres casados sin empleo de edades comprendidas entre los 25 y los 40 años que tenían por lo menos una inteligencia y educación medias, y ninguna discapacidad física.

“Estos hombres eran menos neuróticos, psicóticos e introvertidos que los de sus controles correspondientes, en especial cuando se trataba de personas que habían estado sin empleo durante un período muy largo de tiempo. En este caso hay dudas sobre la causalidad, ya que puede ser que sus inadecuadas personalidades les hayan podido hacer <<desempleables>>, o que la degradación producida por el desempleo haya afectado a su personalidad o ambas cosas”. (Winefield, 1993)

Con respecto a estudios longitudinales. En un estudio del efecto moderador del apoyo social sobre las consecuencias para la salud del desempleo, Gore (1978), entrevistó a 100 hombres casados que previamente habían tenido un empleo estable, pero que habían sido despedidos de repente. Se entrevistó a estos hombres cinco veces durante un período de dos años. La autora estaba particularmente interesada en el efecto de las relaciones de apoyo y afiliativas con su esposa, sus amigos y sus parientes sobre los síntomas de enfermedad del hombre desempleado. Encontró que el desempleado rural, debido a los vínculos étnicos y al interés por la pequeña comunidad, tiene un nivel de apoyo superior al de los desempleados urbanos. Además, los desempleados que no están apoyados muestran síntomas patológicos de niveles de colesterol y de

respuestas emocionales significativamente mayores que los que están apoyados. La autora argumentó que estos resultados no mostraban que el apoyo amortigüe los efectos del estrés vital, sino más bien que un nivel bajo de apoyo social lo aumenta muchísimo. En gran medida el desempleo significa la incapacidad para conseguir logros instrumentales.

Warr, Jackson y Banks (1982) realizaron un estudio longitudinal en el que consideraban la duración del desempleo y el bienestar psicológico de hombres y mujeres jóvenes.

Jackson et al. (1983) estudiaron longitudinalmente dos grupos de jóvenes durante los tres primeros años de su vida laboral. Como habían previsto, encontraron que la angustia psicológica es mayor para los desempleados que para los que tienen empleo, y que las modificaciones en el status del empleo producían cambios en las puntuaciones de angustia. Más recientemente, Stokes y Cochrane (1984) realizaron una investigación longitudinal de las consecuencias psicológicas del despido y el desempleo, considerando una sintomatología general, la hostilidad y la satisfacción vital.

Los resultados mostraron que los trabajadores que continuaban en “paro” (desempleados) al menos durante seis meses tenían significativamente más síntomas psicológicos: manifestando hostilidad (incluyendo el criticar a los otros, paranoia y culpabilidad), y una menor satisfacción propia y aceptación por parte de los demás. No confirmaron los modelos de estado previos del desempleo, pero pensaban que esto se podía deber a la excepcional buena disposición que mostraba este grupo al despido, lo cual facilitaba que hubiera un período duradero de adaptación y optimismo.

Para concluir, la selección de material en la anterior exposición no fue decidida centrándose exclusivamente en el desempleo, ni tampoco en las investigaciones más recientes o en un repaso histórico de los intereses dominantes en la investigación. La selección diversificada fue deliberada con el propósito de brindar un panorama amplio y general y no particular y específico, lo cual favorece a los estudios que clarifican la complejidad de la experiencia humana en la vida cotidiana.

CONCLUSIONES

Dentro de las mediciones elaboradas por el Inventario de Valores de Hartman, el Análisis Componencial y el Diferencial Semántico del Idioma Español y después de el análisis cualitativo y cuantitativo realizado a los grupos de desempleados y empleados, los resultados arrojan la siguiente conclusión:

En lo que se refiere a valores, de manera general son el grupo de empleados los que definitivamente tienen mejor desarrollada la capacidad para tomar decisiones y resolver problemas, además de que saben cumplir con las obligaciones que adquieren dado que el estar insertos en una actividad les demanda un sentido de responsabilidad y compromiso, reflejo de sus valores hacia el trabajo, a su vez este grupo establecen metas concretas y prácticas, caso contrario de los desempleados que al estar inactivos, sus pensamientos están ocupados en la búsqueda de empleo olvidando el valor que tienen como persona, lo cual no les permite establecer metas concretas para planear alternativas para la misma búsqueda de trabajo y esta actitud los induce a un comportamiento de conformismo, apatía y desconfianza en sí mismo.

Para la valoración de sucesos personales se refuerzan los resultados obtenidos por el grupo de los empleados en el hecho de que se mantienen firmes en la realidad de sus acciones, compromisos y obligaciones, por los que son capaces de resolver problemas personales y situacionales, lo que se les dificulta al grupo de desempleados por su incapacidad para discernir entre lo importante e inmediato.

En la forma en cómo valoran los sucesos externos el grupo de desempleados no posee la capacidad de distinguir por su misma inactividad lo que en su momento pudiera representar una oportunidad laboral. Por tal razón en el área de actitudes expresan opiniones de agrado y aceptación hacia los conceptos relacionados con el tema de innovación tecnológica, dichos conceptos son entendidos y aceptados por los

desempleados como de utilidad y aplicación inmediata y personal, con la idea de que los elementos que en algún momento van a utilizar son artificiales.

Con el grupo de empleados pasa lo contrario que con el grupo anterior, ya que al estar en constante contacto con elementos propios de la actividad laboral, los consideran como parte importante de ellos por utilizarlos pero señalan que van dirigidos o son de utilidad a otros, que se mantienen presentes y estarán disponibles a futuro en su actividad laboral, sin dejar de lado la actitud que con respecto al concepto de láser tuvieron este grupo al considerarlo peligro.

Finalmente se puede señalar que tanto valores como actitudes de los desempleados se ven afectados en lo que a los efectos de la innovación tecnológica implica ya que reaccionan por una parte aceptando la utilidad que representa cada uno de los conceptos expuestos en las evaluaciones y por otro permite conocer las demandas que en su momento puedan surgir a partir de la mismas evaluaciones.

Las sugerencias al respecto se enfocarán a diversos ámbitos del quehacer humano; por un lado es menester que desde las instituciones educativas se fomente el hábito del trabajo orientado a la responsabilidad del compromiso y disciplina que esto implica, además de reforzarlo con el trabajo y ayuda en casa.

En el espacio laboral, es necesario más educación y entrenamiento para evitar un exceso de personal poco desarrollado y una escasez de gente mejor preparada.

Como ya se señaló a lo largo de la exposición de esta tesis, la Innovación Tecnológica se manifiesta en el proceso de trabajo, generalmente comprometerse con él, da satisfacción en todas las necesidades humanas, las fisiológicas y las psicológicas, por ende mejora la calidad de vida. Con las nuevas formas de organización del trabajo que se han desarrollado, y que se seguirán implementando es importante centrarse en el respeto del trabajador como ser humano; punto importante a considerar por los psicólogos del área correspondiente.

Es prioridad y obligación de la empresa la de promover, impulsar y desarrollar las condiciones necesarias para que mediante la capacitación los empleados trabajadores estén dispuestos y motivados a asimilar los cambios que las nuevas tecnologías traigan consigo, lo que implicará reaprendizaje y rediseño de capacidades y habilidades. Pero hay que comprender que el trabajo es inherente al hombre y es la base del progreso; la actitud sensata ante él no es rehuirlo sino buscarlo.

Las empresas, agencias o instituciones gubernamentales dedicadas a proporcionar la búsqueda de empleo a diversas personas, necesitan reorientar sus esquemas de reclutamiento, selección y capacitación que hasta el momento proponen; para tal efecto será necesario identificar las necesidades de carácter personal que presentan los buscadores de empleo, más que las de orden académico para que el desempleado desarrolle distintas actitudes y refuerce sus valores para enfrentar el mundo laboral.

Con todos los progresos y avances técnicos y científicos que como hombres hemos hecho, estamos obligados a resolver el problema del hambre, la pobreza, la educación y como parte medular el gran problema del desempleo; para ello debemos reconsiderar más que factores técnicos, factores de orden individual, en la medida en que como profesionales del comportamiento humano colaboremos para identificar, crear e implementar métodos adecuados que permitan brindar la seguridad, confianza y valor que la gente desempleada necesite.

METODOLOGÍA

Después de haber realizado un análisis de tipo teórico en capítulos anteriores respecto del tema de esta tesis, en este apartado se van a detectar y analizar las actitudes y valores que se desprenden de los rasgos de personalidad del grupo de desempleados que se evaluó en relación con el concepto de innovación tecnológica. Partiendo de la Hipótesis Conceptual de que las actitudes y valores ante la innovación tecnológica en un contraste entre modernismo y tradicionalismo se encuentran afectadas en el grupo de desempleados. Entendiendo por modernismo la incorporación de la innovación tecnológica, y tradicionalismo donde no hay evolución conceptual ante las transformaciones científico-técnicas.

Para tal efecto a continuación se describe la muestra poblacional utilizada, los instrumentos utilizados para la evaluación y el diseño de análisis practicado a los resultados que se obtuvieron.

SUJETOS: 60 sujetos, de ese universo 30 sujetos no contaban con empleo, de los cuales 15 fueron hombres y 15 mujeres y los restantes 30 evaluados fueron personas con empleo al momento de la encuesta, con igual proporción de sexos que el primer grupo. Ambos grupos fueron ubicados en la feria del empleo de la Ciudad de México para la presente tesis se les aplicó las reglas de selección de la muestra esto fue: que sus edades oscilaran entre los 18 y 35 años, con estudios de educación media superior y educación superior, los sujetos que fueron identificados como desempleados, tuvieron como condición para acreditar dicho status el tener más de 6 meses sin haber contado con empleo, esto último con fundamento en la literatura revisada que transcurrido dicho lapso de tiempo resultaba el momento adecuado para a través de la encuesta, poder medir cambios en las actitudes de los sujetos; y por lo que toca al grupo de sujetos que contaban con empleo, resultaron ser quienes acudieron a dicha feria del empleo con el objetivo de buscar un posible cambio de empleo, a través de las ofertas laborales ofrecidas en la citada feria

DISEÑO: Investigación Retrospectiva o ex post facto.- Este tipo de investigación empieza generalmente con una observación indicadora de que existe una diferencia real entre dos grupos, en la presente tesis, dicha diferencia se expresa en la presunción de que existen actitudes y valores distintos respecto del concepto de innovación tecnológica entre dos grupos, en este caso desempleados versus empleados, en términos de una experiencia cultural previa relacionada con la vida. (Plutchik, 1975)

Posterior a la selección de la muestra, se les presentó a los individuos, una serie de instrumentos que permitieron evaluar como ya se mencionó con anterioridad valores y actitudes en desempleados y empleados; para tal efecto se aplicó primero el Inventario de Valores de Hartman, constituido por una hoja de aplicación con 36 frases, (el instrumento de evaluación se muestra en el (anexo 1 Y 2), una hoja de registro para los puntajes obtenidos (anexo 3), una hoja mas para la graficación de la valoración de los mismos puntajes, (anexo 4) ante situaciones internas es decir, como se perciben los sujetos a sí mismos y ante situaciones externas (como perciben los individuos a los demás) y un reporte general de evaluación (anexo 5). Con este inventario se evaluaron e identificaron los valores reflejados en los rasgos de la personalidad del desempleado en comparación con el empleado.

A continuación se describen los dieciocho factores que integran el reporte general de evaluación del Inventario de Valores de Hartman.

Cabe mencionar que las descripciones hechas son una traducción de las definiciones del propio autor.

1. Madurez- Es el nivel alcanzado por una persona para integrar sus capacidades, y sus habilidades para actuar de acuerdo con su forma de entender al mundo y así mismo, con control emocional e intelectual.

2. Juicios y criterios.- Es la capacidad de guiar a la persona a través de varios tipos de valores, en el mundo y consigo mismo. Es su capacidad intelectual la que hace que la persona se adapte al ambiente

3. Intuición- La capacidad de la persona de dominar en su totalidad las situaciones que se le presentan y de reconocer cual es la más importante y la más favorable para su desarrollo.

4. Ambiciones y desarrollo personal.- Esta capacidad está determinada por la diferencia entre metas que una persona se pone y su situación actual; la diferencia entre lo que desea ser y lo que es. Está basado en la disciplina, poniéndose metas difíciles de alcanzar y requiriendo todas sus potenciales.

5. Aceptación personal.- La seguridad que obtiene la persona basada en darse cuenta de su valor como persona y alcanzando un equilibrio emocional que lleva a aceptarse con todos sus defectos y virtudes.

6. Disciplina y organización personal.- Personas que sobresalen en el desarrollo de sus capacidades tiene un firme sentido de la obligación. Las normas que los rigen son parte íntegra de su personalidad. No hay necesidad de recordarles las reglas porque su subconsciente se lo recuerda constantemente.

7. Concentración.- Esta puntuación mide la habilidad de la persona de concentrarse en el momento que se requiere y pone su atención en el problema en cuestión. Usualmente las personas se concentran mas en lo que les es interesante que en lo que no. La puntuación se refiere a la capacidad de concentración independiente de que sea interesante.

8. Soluciones Prácticas a los problemas.- Personas con ésta capacidad penetran al centro del problema, observando todos los aspectos y encontrando su solución sin perder el tiempo.

9. Cooperación.- La puntuación muestra la capacidad de la persona de establecer relaciones personales afectivas y su deseo de hacerlo. Lo que se indica es el carácter, no el comportamiento actual lo que depende en las circunstancias.

10. Conocimiento personal.- Esta puntuación muestra la capacidad de la persona y sus limitaciones, sus defectos y virtudes. Mide el sentido de individualidad.

11. Conocimiento de los demás.- Es la capacidad de la persona de verse como un ser humano único, diferente de otro y conocerse totalmente no por los estereotipos externos sino por lo que realmente es. Capacidad que lo hace respetar y comprender a los demás.

12. Disciplina Intelectual.- La capacidad de la persona de evaluar sistemas, órdenes, ideas, relaciones y conceptos. Éste puntaje mide la aceptación de las normas establecidas, ambas con organización.

13. Dirección personal.- Ésta puntuación combina la capacidad del conocimiento de sí mismo con la capacidad de tener planes para el futuro. Es el sentido de responsabilidad de él mismo, corrigiendo sus malas acciones para cumplir sus aspiraciones.

14. Organización teórica y planeación.- La capacidad de establecer metas teóricas basadas en situaciones concretas y poniéndolas en práctica. La capacidad de imaginar como abstracto lo que es real y lo real como abstracto.

15. Organización práctica y manejo.- La capacidad de comprender situaciones prácticas en los problemas cotidianos, en particular clasificando cosas y personas que se presentan en distintas circunstancias.

16. Sentido de la realidad.- Una persona racional es una que tiene fe en el mundo y confía en las personas. Su realismo está basado en su convicción de lo racional del mundo. Él acepta su situación como es y comprende que le ayudarán a mejorar y desarrollarse. Ésta fe tan racional es difícil de obtener, mientras más sensible es la persona y vea el mundo más claro, reconocerá los defectos del mundo, de las personas y de él mismo

17. Problemas de evaluación.- Éste factor está determinado por la puntuación obtenida en otros índices de valores. Los problemas en cuestión consisten de un número de combinaciones de conflictos de evaluación, con las correspondientes tensiones e inhibiciones de sus capacidades.

18. Problemas de evaluación personal.- Ésta puntuación muestra la capacidad de la persona de organizar y disciplinar sus reacciones cuando enfrenta problemas internos (de su sentido de individualidad, su papel en el mundo y sus normas morales). La puntuación mide el grado en el que una persona usará su inteligencia y la razón para resolver sus problemas.

Con respecto a la graficación de los datos obtenidos por los evaluados, la información fue procesada como se enuncia, considerando las dimensiones e integraciones abajo descritas, necesarias para la graficación final, pero en este estudio no se analizan dichos datos porque solo tienen valor para el sujeto en particular que se aplica

SIGNIFICADOS TEÓRICOS DE LAS PUNTUACIONES

(Los números corresponden a la columna del Axiograma)

- 1. “DIM-I” DIMENSIÓN INTRÍNSECA-** Desarrollo de la capacidad de discernir tus individualidades respecto de los demás (azul) e individualmente en un mismo (rojo) (Capacidad de evaluación personal; desarrollo del sentido de individualidad).

2. **“DIM-E” DIMENSIÓN EXTRÍNSECA-** Desarrollo de la capacidad de discernir valores en situaciones del mundo externo (azul) y dentro de uno mismo (rojo). (Capacidad de evaluación práctica).
3. **“DIM-S” DIMENSIÓN SISTÉMICA-** Desarrollo de la capacidad de discernir sistema y orden en el mundo (azul) y dentro de uno mismo (rojo). (Capacidad de evaluación teórica y normativa (moral); para organización (auto-organización)).
4. **“DIF” DIFERENCIACIÓN-** Desarrollo de la capacidad de diferenciar valores en general, en el mundo (azul) y dentro de uno mismo (rojo) (Capacidad de juicio)
5. **“DIM” DIMENSIÓN –** Desarrollo del sentido de proporción y evaluación de dimensiones acerca de situaciones externas (azul) e internas (rojo).
6. **“DIM %” DIMENSIÓN PORCENTUAL-** Desarrollo de la realidad del mundo (azul) y de la realidad de uno mismo (rojo) (Índice existencial). Una “pobre” puntuación significa rica imaginación.
7. **“INT-I” INTEGRACIÓN INTRÍNSECA-** Desarrollo de la capacidad de discernir lo importante en lo complejo en situaciones concernientes a la individualidad de otras (azul) y concernientes a nuestra propia personalidad (rojo) (capacidad para resolver problemas personales).
8. **“INT-E” INTEGRACIÓN EXTRÍNSECA-** Desarrollo de la capacidad de discernir lo importante en lo complejo de situaciones en el mundo (azul) y en situaciones concernientes a un rol propio en el mundo (rojo) (Capacidad para resolver problemas prácticos).

9. “INT-S” INTEGRACIÓN SISTÉMICA- Desarrollo de la capacidad para discernir lo importante dentro del complejo de sistemas (azul) y problemas que requiere autodisciplina (rojo) (Capacidad para resolver problemas teóricos y normativos (morales).

10. “INT” INTEGRACIÓN – Desarrollo de la capacidad de discernir lo importante dentro del complejo en situaciones externas (azul) y dentro de uno mismo (rojo) (capacidad para resolver problemas y tomar decisiones).

11. “INT %”INTEGRACIÓN PORCENTUAL –Desarrollo de la capacidad para organizar las primeras reacciones cuando son confrontadas con problemas en el mundo (azul) y dentro de uno mismo (rojo) (Indicio psicológico).

12. “D.I.” INTEGRACIÓN DIMENSIONAL – Desarrollo del sentido de proporción cuando se resuelven problemas en el mundo exterior (azul) y dentro de uno mismo (rojo). Capacidad de concentración sobre la problemática externa y situaciones internas.

13. “DIS” DISTORSIÓN – Desarrollo de la capacidad de distinguir entre valores y no valores, o de lo bueno y lo malo en el mundo exterior (azul). Y dentro de uno mismo (rojo).

14. Y 15 “VQ” CAPACIDAD DE EVALUACIÓN – Dos indicios del desarrollo de la capacidad de valorar los acontecimientos del mundo exterior (azul solamente). El primer número indica la cantidad y el segundo la calidad de la capacidad.

16 y 17. “SQ” CAPACIDAD DE AUTO EVALUACIÓN. Dos indicios del desarrollo de la capacidad de valorar lo que ocurre a uno como persona (rojo solamente). El primer número indica la cantidad y el segundo la calidad de la capacidad.

18 y 19. "BQ"R BALANCE RELATIVO – Dos indicios del balance entre las capacidades de evaluación y auto evaluación. Cuando estas capacidades están desarrolladas al mismo grado, las puntuaciones VQ y SQ son iguales y las puntuaciones BQR son 1.0: las cercanías de puntuaciones BQ están a 1.0, mas en balance están las dos capacidades de evaluar; ambas, tanto a su cantidad (primer número) como a su calidad (segundo número). Un BQR más pequeño que 0.7 indica problemas en la capacidad para manejar en el mundo externo (Atychal).

20 y 21. "BQ" BALANCE ABSOLUTO- Dos indicios de la capacidad para evaluar, en términos de la escala de valores axiológica. El primer numero indica la cantidad y el segundo la calidad, o armonía de la capacidad.

22 y 23. "CQ" CAPACIDAD DE EVALUACIÓN COMBINADA- Dos indicios del total de la capacidad de evaluación. El primer número indica la cantidad y el segundo la calidad de la capacidad.

24 y 25. "RQ" REEVALUACIÓN COEFICIENTE- Dos indicios de medición. En el caso de repetición del test, el desarrollo de la capacidad de evaluación.

Posterior a la aplicación de la Prueba de Hartman también se les presentó a los evaluados dos pruebas más para realizar, una de ellas es el Análisis Componencial (Anexo 6) el cual constituye una de las técnicas que se utilizan dentro del enfoque estructural, para determinar el significado de las palabras.

De acuerdo con lo que señala el Dr. Díaz Guerrero (1975) dependiendo de los propósitos que se tengan para la aplicación del Análisis Componencial éste puede variar, con lo cual dicha técnica tiene una gran flexibilidad aunque con sacrificio de algo de su objetividad.

Para la presente tesis se tomaron del texto del Dr. Díaz Guerrero las ocho dimensiones descritas, las cuales se considera tiene relación con los conceptos utilizados en lo que a innovación tecnológica se refiere a saber:

Agradable-Desagradable	(Ag-Dg.)
Controlable-Incontrolable	(Cn-In)
Dirigido hacia el Yo-Dirigido hacia los otros	(Dy-Do)
Cognoscitiva-Visceral	(Cg-Vs)
Abierta-Cubierta	(Ab-Cb)
Futuro-Pasado	(Ft-Ps)
Abrupta-Prolongada	(Ar-Pr)
Constructiva-Destructiva	(Cs-Ds).

Cabe señalar que para la obtención de los concepto utilizados en la prueba (análogo, compact, investigación, láser, procesador, programación, resonancia magnética, satelital, software y tecnología) existen en teoría diferentes procedimientos, uno de ellos es presentarle a los sujetos un grupo de conceptos para ordenarlos de acuerdo con la importancia que tenga y posteriormente utilizar las que hubiesen sido ordenadas en los primeros lugares para aplicarlos a una población dada de evaluadores.

Un segundo método es presentar pares o tiradas de conceptos tomados del dominio de conceptos del estímulo y preguntar a los sujeto como difieren los citados conceptos, con esto se formarían escalas bipolares a partir de las distinciones hechas por los sujetos., este procedimiento y el anterior son descritos en Summers (1978, p.291).

El procedimiento utilizado y que mejor se adapta a las necesidades de la presente tesis es el descrito por el Dr. Díaz Guerrero (pp.61,62) el cual se modifica para el propósito indicado. Se le pidió a cuatro psicólogos considerando su experiencia, fluidez y conocimiento del tema fungieran como jueces para seleccionar de una muestra de 25 conceptos, los que a su juicio tuvieran significado y se adecuaran mejor al tema de innovación tecnológica; de la selección realizada y de acuerdo a la concordancia de los

cuatro jueces, es decir los conceptos que mas se repitieron se obtuvieron los 10 conceptos aplicados para la prueba y que a continuación se definen.

1.-Análogo: Que tiene analogía o similitud con una cosa: la implantación de la informática ha tenido efectos análogos a los de una Revolución Industrial.

2.-Compact: Elisión de compact (disc)(v). Se dice del equipo estereofónico que reúne en una sola pieza diversos aparados para la reproducción del sonido.

3.-Investigación: La que tiene por fin ampliar el conocimiento científico, sin perseguir, en principio ninguna aplicación práctica: La investigación y el desarrollo tecnológico se han desempeñado tradicionalmente en un clima de atonía y falta de estímulos sociales.

4.-Láser: El nombre proviene de las siglas de Light Amplification by Stimulated Emisión of Radiations, en cual es una fuente de luz coherente y monocromática generada por estimulación de los rayos luminosos excitados a través de cristales, semiconductores, líquidos o gases. Debido a sus reducidas dimensiones pueden diseñarse como excitadores de luz en fibras ópticas, y también se utilizan en la reproducción de discos compactos.

5.-Procesador: Elemento de un sistema informático capaza de llevar a cabo procesos (conjunto de las fases sucesivas de un fenómeno natural o de una operación artificial). Un programa que permite crear, editar y dar formato e imprimir documentos que contengan textos y gráficos.

6.-Programación: Establecimiento de los datos de un problema que ha de efectuar una calculadora electrónica en una sucesión de instrucciones codificadas propias para ser interpretadas y ejecutadas por dicha máquina.

7.-Resonancia Magnética: Aumento de la amplitud de una oscilación bajo la influencia de impulsiones regulares de la misma frecuencia, relativo al imán (magnético). Absorción de energía por los átomos de una sustancia cuando son sometidos a campos magnéticos de frecuencias específicas.

8.-Satelital: Adj. Perteneciente o relativo a los satélites artificiales, especializado por analogía en el latín científico de la astronomía en la acepción “cuerpo celeste”, opaco que gira alrededor de un planeta primario en nuestro caso la Tierra con fines científicos, militares o para las comunicaciones: satélite de comunicaciones; satélite de exploración; etc.

9.-Software: Programas, procedimientos, reglas y cualquier documentación y datos asociados concernientes a la operación de un sistema de ordenador.

10.-Tecnología: Conjunto de los instrumentos, procedimientos y métodos empleados en las distintas ramas industriales. Lenguaje propio de una ciencia o arte.

Y finalmente la aplicación del Diferencial Semántico del Idioma Español, (Anexo 7) permitió como lo señaló Osgood (citado en Días-Guerrero, p.16), junto con la técnica de Análisis Componential, es utilizado para comprobar cuál es la diferencia cuantitativa del sentido subjetivo o significado connotativo de dos palabras que tengan solamente un componente distinto y, para determinar la distancia a la que se encuentran dos o más términos dentro de un espacio semántico cuando la diferencia entre aquellas es de uno o más componentes.

El Diferencial Semántico ideado por Osgood, Suci y Tannenbaum(1965, citado en Ander-Egg, 1987, pp.339-342). Estos autores parten del supuesto de que, por debajo de la manera peculiar que tiene cada uno en el modo de ver las cosas, hay en cada concepto un significado cultural común que organiza las experiencias de acuerdo con dimensiones simbólicas similares, sin importar el idioma o la cultura.

Los autores elaboraron una serie de técnicas adecuadas para medir el significado de los conceptos denominada semántica diferencial y la cual consiste en un método de observación y medición del significado psicológico que para un individuo tienen las cosas y particularmente los conceptos. Dichos autores comprobaron que todos los adjetivos agrupados en pares opuestos, forman grupos (cluster) indicando.

Evaluación individual del objeto o concepto (bueno- malo)

Potencial o poder que el sujeto percibe del objeto o concepto (fuerte-débil)

Actividad que el sujeto capta (activo-pasivo).

Del material así analizado debe extraerse la orientación y la intensidad de las actitudes que se manifiestan en las personas que son objeto de investigación en relación a la forma que reaccionan frente a determinadas palabras o conceptos.

Descripción de la técnica. Cada concepto es evaluado sobre una escala bipolar la cual están constituidos por siete intervalos de adjetivos antónimos dándose el caso de interpretación de los adjetivos dependiendo de los extremos donde recarga la respuesta del individuo o en su caso si fuese que deja tres intervalos a la izquierda y tres a la derecha indica que el sujeto considera el estímulo como neutro, que la relación y asociación es equivalente para los dos extremos de la escala o que esta no es significativa, y por tanto no es aplicable al concepto en cuestión.

Utilidad. No está afectada de manera considerable por la naturaleza del objeto que es motivo de medición o por el tipo de personas que utiliza la escala, con lo cual resuelve muchos problemas que tiene hoy las escalas de medición de actitudes.

Dicho método tiene la ventaja de poderse aplicar a grupos relativamente grandes con varios estímulos a la vez, donde se economiza tiempo y material.

Los significados que diferentes personas tiene para los mismos signos o palabras, son distintos en la medida en que varíen:

- a) sus conductas hacia los objetos que representa
- b) la frecuencia con que el objeto y el signo se asocian
- c) la frecuencia de la asociación de un signo con otros signos.

La presentación del instrumento y recolección de datos puede variar; sin embargo, existen algunas normas que pueden seguirse, cuando se trata de población adultas y alfabetizadas, la manera más común de presentar el instrumento es en forma de cuadernillo, en el cual, en la primera página aparecen las instrucciones y en las siguientes, las escalas y conceptos, utilizándose una hoja para cada concepto. Las escalas deben estar mezcladas en forma aleatoria, tanto en términos de las tres dimensiones del significado como respecto a la direccionalidad de los adjetivos bipolares.

Se debe buscar un numero suficiente de conceptos y escalas para cumplir con los objetivos de la investigación, pero lo suficientemente limitado para evitar la automatización y el aburrimiento de los sujetos.

Con respecto al tratamiento y análisis estadístico de los datos obtenidos por medio del Diferencial Semántico depende del tipo de diseño y objetivos de la investigación.

Sugerencias de medidas.- Tendencia central para escalas individuales, para las dimensiones Evaluación, Potencial, Actividad; perfiles individuales y de grupo, para cada uno de los conceptos; para agrupaciones de concepto, cálculo de la polarización o intensidad de los juicios, etc.

Calificaciones de cada escala para un solo estímulo

Media para agrupaciones de estímulos y para todos los estímulos

Media de cada escala para la muestra de sujetos

Media total para todos los sujetos y estímulos

Para el caso de la tesis se utilizaron los mismos conceptos aplicados en lo correspondiente en el Análisis Componencial, tomando en consideración que las escalas contengan factores de Evaluación, Potencial y Actividad, ya que arrojan una reacción en cada individuo o grupo frente al concepto en cada dimensión.

Las escalas bipolares utilizadas fueron

1.-Agradable – Desagradable

2.- Despreciable – Admirable

3.-Artificial – Natural

4.- Superficial – Profundo

5.-Seguro – Peligroso

6.- Insoportable – Soportable

7.- Malo – Pésimo

8.- Útil – Inútil

9.- Extraño – Conocido

RESULTADOS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En el siguiente apartado se presentan los resultados y el análisis de resultados obtenidos por los sujetos evaluados, para tal efecto se divide la información de la siguiente manera.

. Parte I Gráficas Comparativas y de Contraste Valoración de Sucesos Personales y Valoración de Sucesos Ajenos

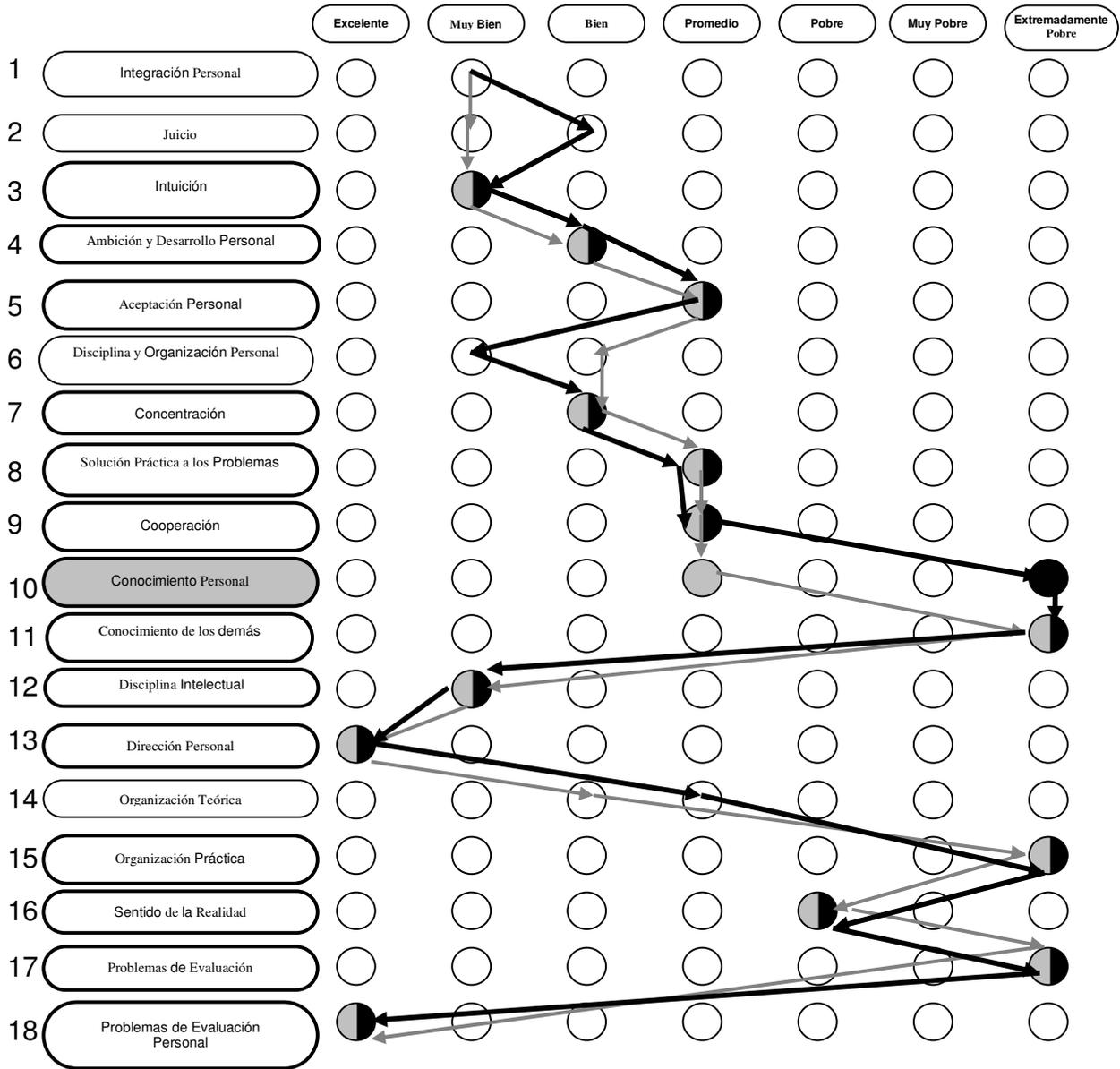
. Parte II Análisis Componencial de Contraste y Comparativo por Grupos y Géneros

. Parte III Diferencial Semántico de Contraste y Comparativo por Grupos y Géneros

PARTE I

**GRAFICAS COMPARATIVAS Y DE CONTRASTE
VALORACIÓN DE SUCESOS PERSONALES
Y
VALORACIÓN DE SUCESOS AJENOS**

GRÁFICA COMPARATIVA Y DE CONTRASTE EMPLEADOS VS DESEMPLEADOS

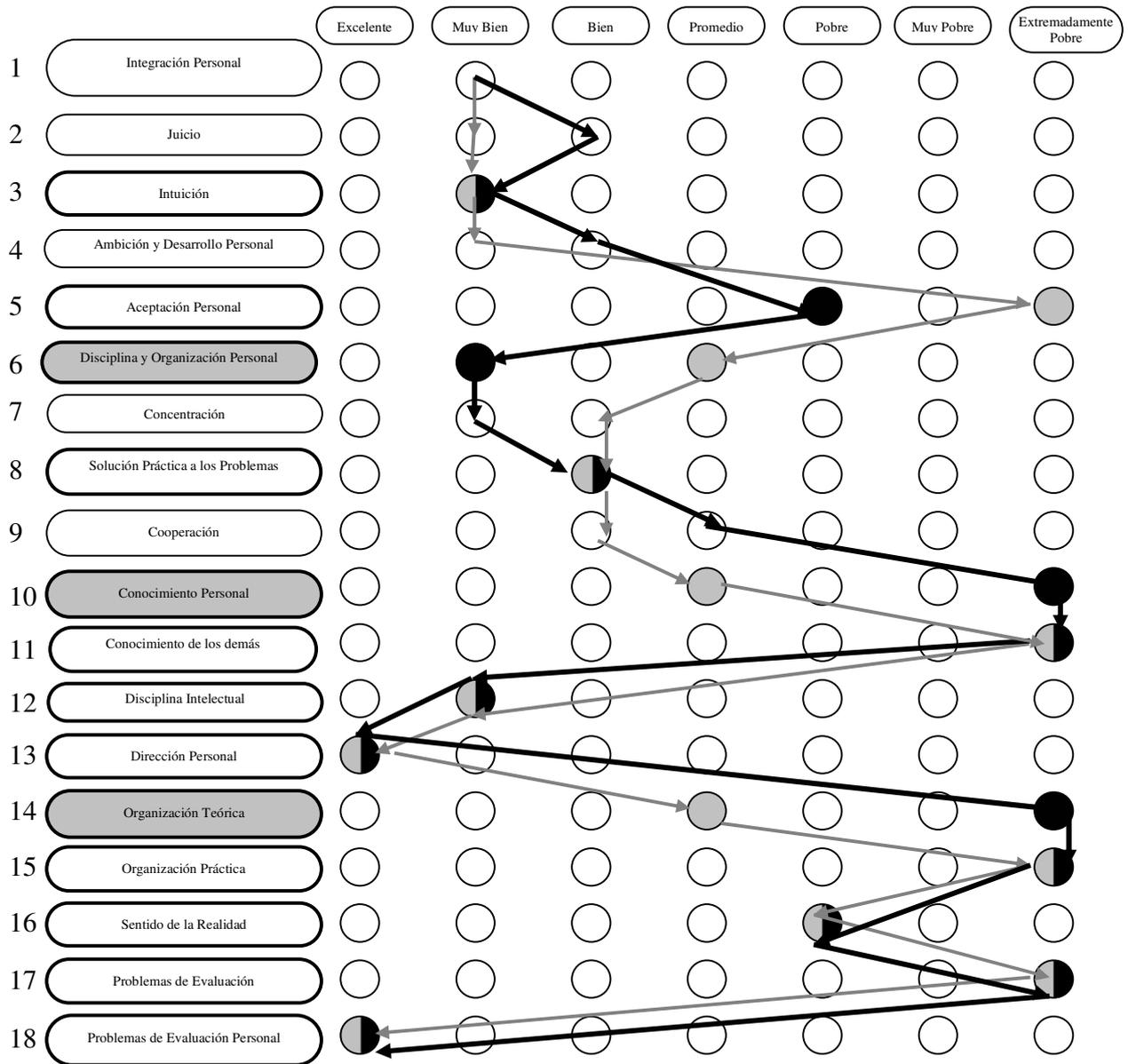


ANÁLISIS DE CONTRASTE: Los resultados por grupos reflejan que son el grupo de los empleados los que poseen mejor capacidad de resolver problemas y tomar decisiones es decir, tienen mejor conocimiento personal y de manera más precisa en la situación que se estudia en el caso de la búsqueda de empleo, sus decisiones son adecuadas, siendo los desempleados los que requieren mejorar esta área. La razón por la que los empleados tengan mejor conocimiento personal pudiera deberse a que la misma actividad laboral los mantiene constantemente en la auto evaluación, tienen más claro cuáles son sus objetivos y actúan en consecuencia de sus valores.

ANÁLISIS COMPARATIVO: Las equivalencias en los resultados de los valores del grupo que poseen empleo y los que se encuentran desempleados fueron en las áreas de: Intuición, Ambición y Desarrollo Personal, Aceptación Personal, Concentración, Solución Práctica a los Problemas, Cooperación, Conocimiento de los demás, Disciplina Intelectual, Dirección Personal, Organización Práctica, Sentido de la Realidad, Problemas de Evaluación y Problemas de Evaluación Personal.

GRÁFICA COMPARATIVA Y DE CONTRASTE

VARONES EMPLEADOS VS. VARONES DESEMPLEADOS



ANÁLISIS DE CONTRASTE: De los resultados de estos individuos se dieron más contrastes en las siguientes áreas:

En el área de Aceptación Personal fueron los varones desempleados los que se evalúan y alcanzan un menor desequilibrio emocional aceptándose con sus defectos y limitaciones y esto, tal vez, los induzca a un comportamiento más conformista y menos competitivo.

En el área de Disciplina y Organización Personal fue el grupo de desempleados los que sobresalen en el desarrollo de sus capacidades, teniendo un firme sentido de la obligación. Si la disciplina se transforma en rigidez y estereotipia, el resultado será la paralización de la actividad.

En el área de Conocimiento Personal fueron los sujetos con empleo los que poseen mayor capacidad para discernir entre sus limitaciones, defectos y virtudes.

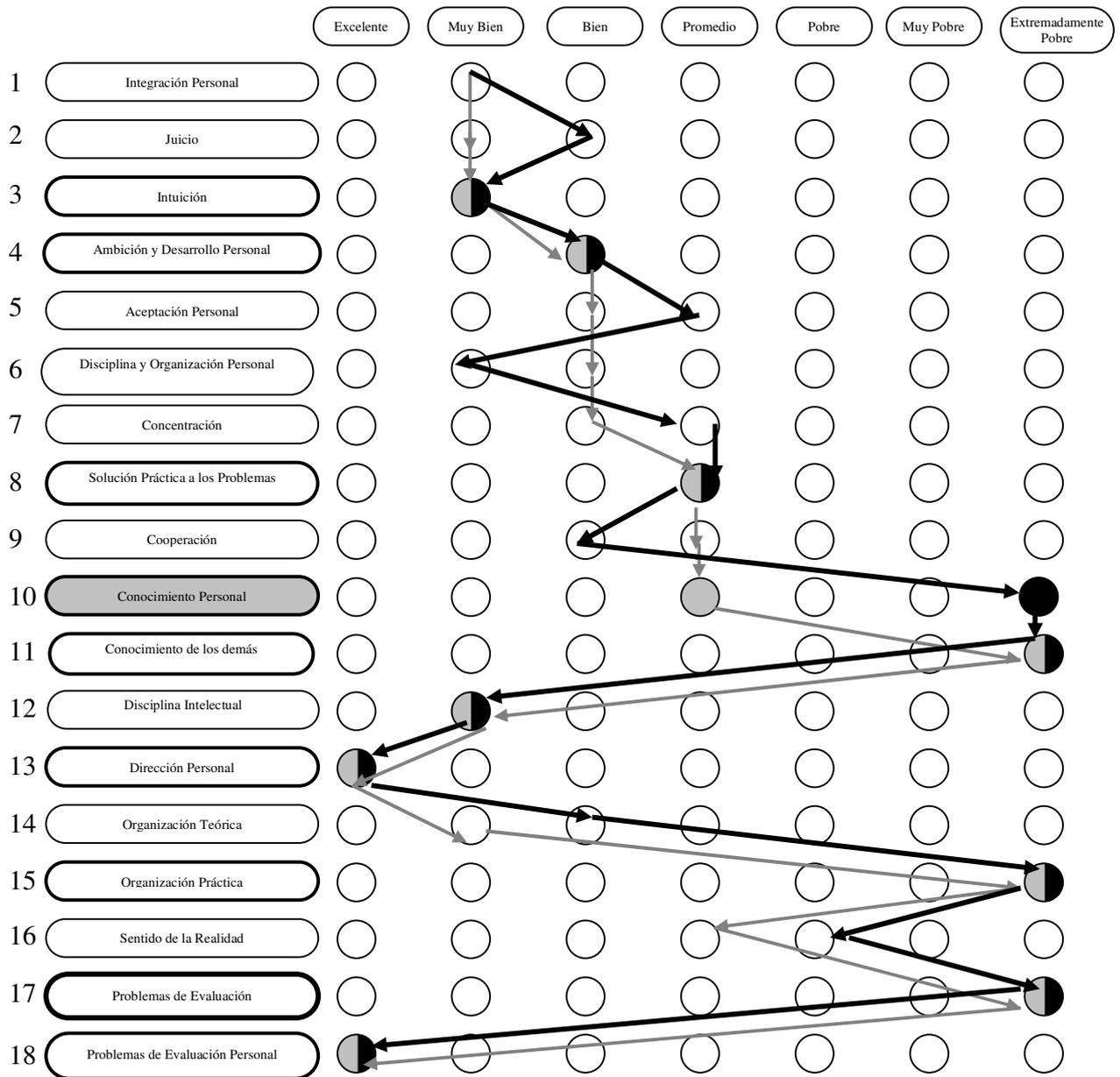
Finalmente en el área de Organización Teórica fueron los empleados los que poseen la capacidad de establecer metas teóricas basadas en situaciones concretas y ponerlas en práctica.

En este análisis se aprecian grandes contrastes ya que a pesar de que los desempleados se aceptan como son y están alerta del mundo que los rodea muestran muy pobre conocimiento de su persona lo cual les imposibilita establecer metas concretas; esto probablemente se deba a que como se encuentran desempleados no perciben alternativas ni planes a futuro que les permita saber lo que requieren.

ANÁLISIS COMPARATIVO: Las equivalencias en los resultados de los valores de los varones que poseen empleo y los que varones que se encuentran desempleados fueron en: Intuición, Solución Práctica a los Problemas, Conocimiento de los demás, Disciplina Intelectual, Dirección Personal, Organización Práctica, Sentido de la Realidad, Problemas de Evaluación y Problemas de Evaluación Personal.

ANÁLISIS COMPARATIVO Y DE CONTRASTE

MUJERES EMPLEADAS VS MUJERES DESEMPLEADAS

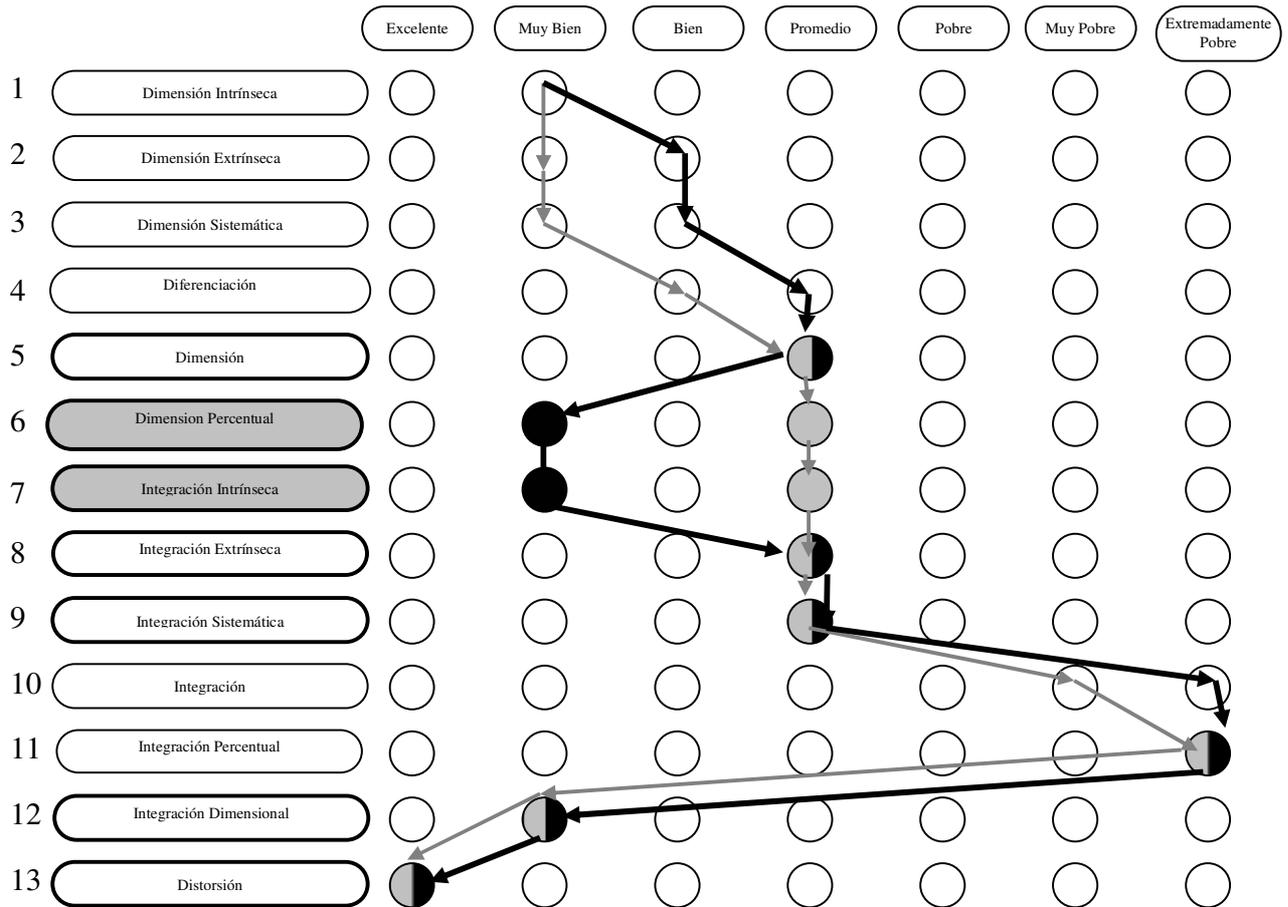


ANÁLISIS DE CONTRASTE: En el caso del sexo femenino, el contraste se identificó en el área de Conocimiento Personal, siendo las empleadas las que su propia individualidad les permite distinguir lo importante de lo complejo y tomar decisiones adecuadas.

En este caso se encuentra que las desempleadas al tener un sentido muy pobre de sus atributos personales no expresan confianza a las personas que demandan servicios y por su misma condición de desempleadas se les dificulta encontrar trabajo.

ANÁLISIS COMPARATIVO: Las equivalencias en los resultados de los valores de las mujeres que poseen empleo y las que se encuentran desempleadas fueron en las áreas de: Intuición, Ambición y Desarrollo Personal, Solución Práctica a los Problemas, Conocimiento de los demás, Disciplina Intelectual, Dirección Personal, Organización Práctica, Problemas de Evaluación y Problemas de Evaluación Personal.

VALORACIÓN DE SUCESOS PERSONALES POR GRUPOS EMPLEADOS VS DESEMPLEADOS



ANÁLISIS DE CONTRASTE: Es con el grupo de los desempleados donde se observa que poseen mayor introspección y por su centralismo limitan su observación hacia el exterior, contrario a la valoración del grupo de empleados que resultan poseer mayor creatividad, imaginación y estabilidad en el trabajo.

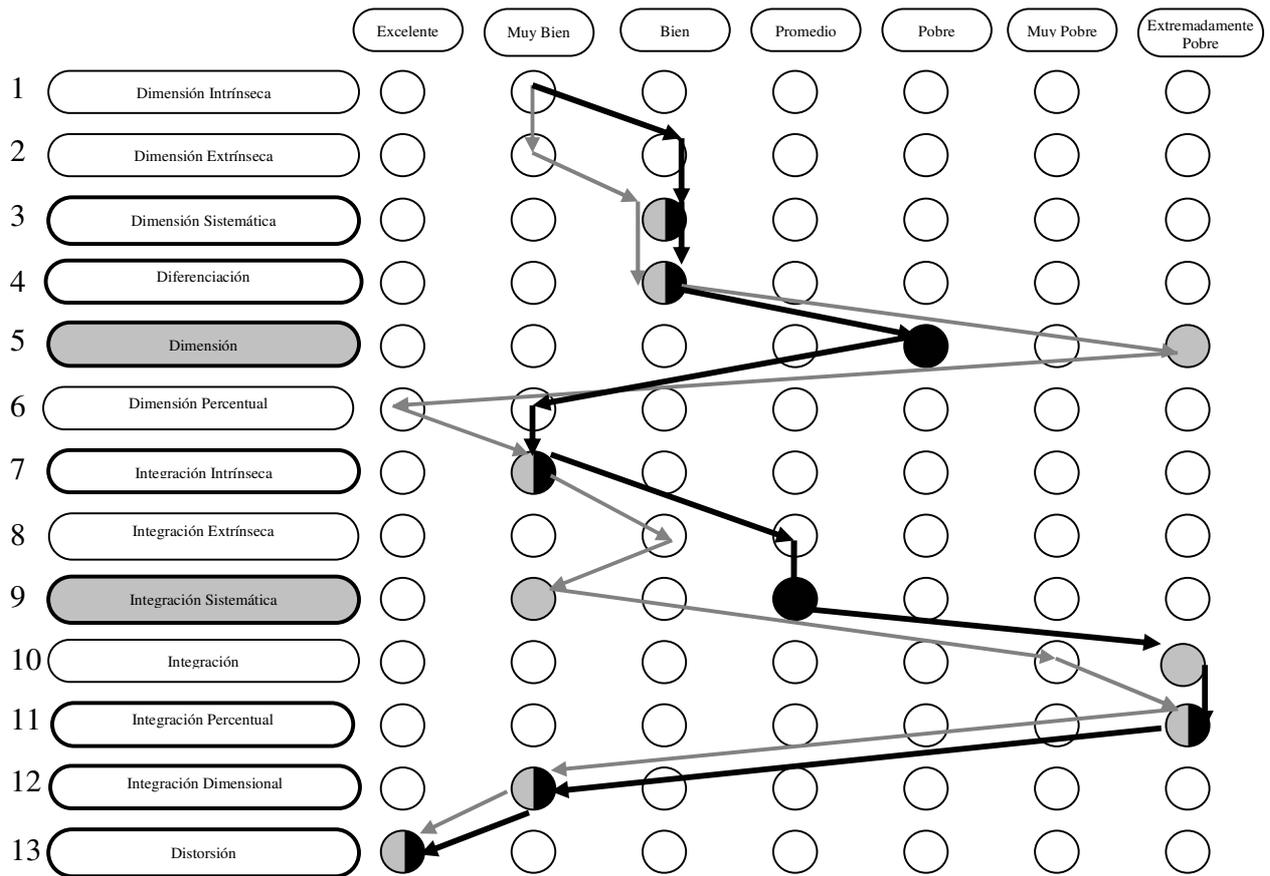
Otro contraste se observó con el grupo de los desempleados que tienen una mejor capacidad para resolver los problemas personales presentando más atención a la solución del mismo con un firme sentido de la obligación, situación que no sucedió con el grupo de empleados.

Ambos rasgos sugieren que el grupo de empleados posean mayor imaginación en comparación con el grupo de los desempleados puede significar que los primeros tienen la condición de estar al tanto de su trabajo, poniendo especial atención en su mundo interno que les permite desarrollar con responsabilidad su trabajo, situación que no tienen los desempleados quien probablemente son mas conformistas y están más preocupados por encontrar trabajo.

ANÁLISIS COMPARATIVO: Cuando el análisis de las respuestas de valoración de sucesos personales se realiza por grupo, las equivalencias encontradas en los resultados se dieron en: Dimensión, Integración Extrínseca, Integración Sistemática, Integración Percentual, Integración Dimensional y Distorsión.

VALORACIÓN DE SUCESOS PERSONALES POR GÉNERO

VARONES EMPLEADOS VS VARONES DESEMPLEADOS



ANÁLISIS DE CONTRASTE: Es con los varones empleados que se observó que pueden presentar un desequilibrio emocional que no les permite aceptarse con todos sus defectos y virtudes, esto los lleva a ser poco ambiciosos y competitivos y los desempleados pudieran reflejar mayor conformismo con su situación actual.

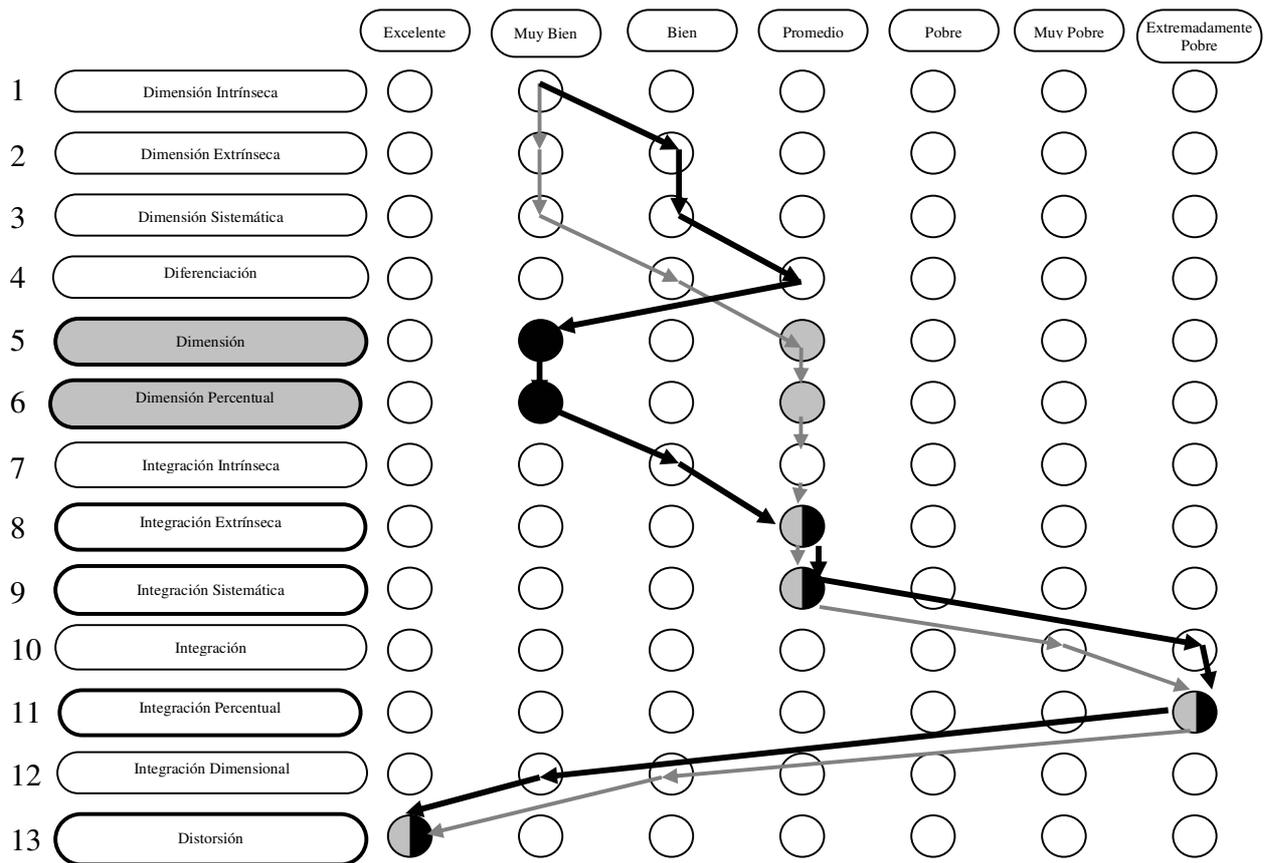
Otro contraste se observó en la valoración que tienen los sujetos desempleados para establecer relaciones interpersonales, con poca capacidad para discernir los problemas que requiere autodisciplina.

Los resultados pueden indicar que los varones desempleados al no tener claro que es lo que esperan de su vida laboral, no pueden establecer relaciones interpersonales que les permita encontrar trabajo, probablemente porque no tienen la disposición o el “carácter” para hacerlo.

ANÁLISIS COMPARATIVO: Cuando el análisis de las respuestas de valoración de sucesos personales se realiza por género, las equivalencias encontradas en los resultados se dieron en: Dimensión Sistemática, Diferenciación, Integración Intrínseca, Integración Percentual, Integración Dimensional y Distorsión

.

VALORACIÓN DE SUCESOS PERSONALES POR GÉNERO MUJERES EMPLEADAS VS MUJERES DESEMPLEADAS



ANÁLISIS DE CONTRASTE: Identificándose los contrastes en las mujeres que no tienen empleo que poseen mejor equilibrio emocional, aceptándose con todos sus defectos y virtudes, pudiera reflejar no solo aceptación sino conformismo y las empleadas tienen un autoconcepto menos definido que las desempleadas. Tal vez porque dediquen menos tiempo a la auto observación.

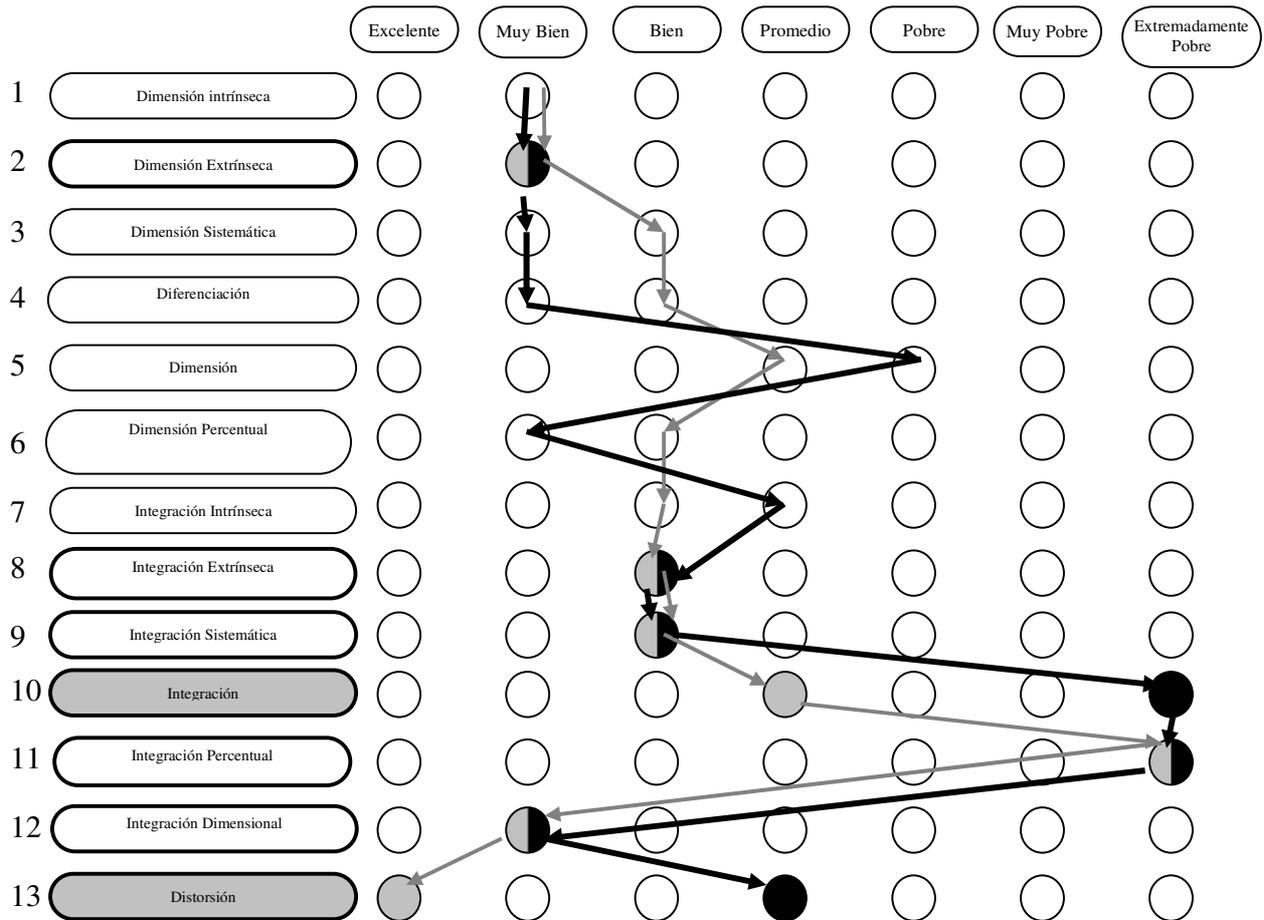
Otro contraste se identificó con las desempleadas, que sobresalen en el desarrollo de sus capacidades, es por ello que poseen un sentido firme de la obligación. Con respecto a las empleadas tienen mucha imaginación y creatividad, esto tal vez indique mayor flexibilidad y mayor adaptación a su medio laboral.

El que las mujeres que no poseen empleo se acepten con todos sus defectos y virtudes pueden significar una aceptación de los roles tradicionales que impone la cultura por la misma situación en la que se encuentran, razón por la cual no les permite asumir y desarrollar otras actividades inherentes a su género, por consiguiente la calidad de su propia evaluación es muy pobre.

ANÁLISIS COMPARATIVO: Cuando el análisis de las respuestas de valoración de sucesos personales se realiza por genero, las equivalencias encontradas en los resultados se dieron en: Integración Extrínseca, Integración Sistemática, Integración Percentual y Distorsión

.

VALORACIÓN DE SUCESOS AJENOS POR GRUPO EMPLEADOS VS DESEMPLEADOS



ANÁLISIS DE CONTRASTE: En las respuestas de valoración de sucesos ajenos por grupos los contrastes identifican que el grupo de los empleados tienen más apertura con el mundo externo, saben discernir lo importante de lo complejo y los desempleados poseen una habilidad muy pobre para reconocer sus propias capacidades y limitaciones.

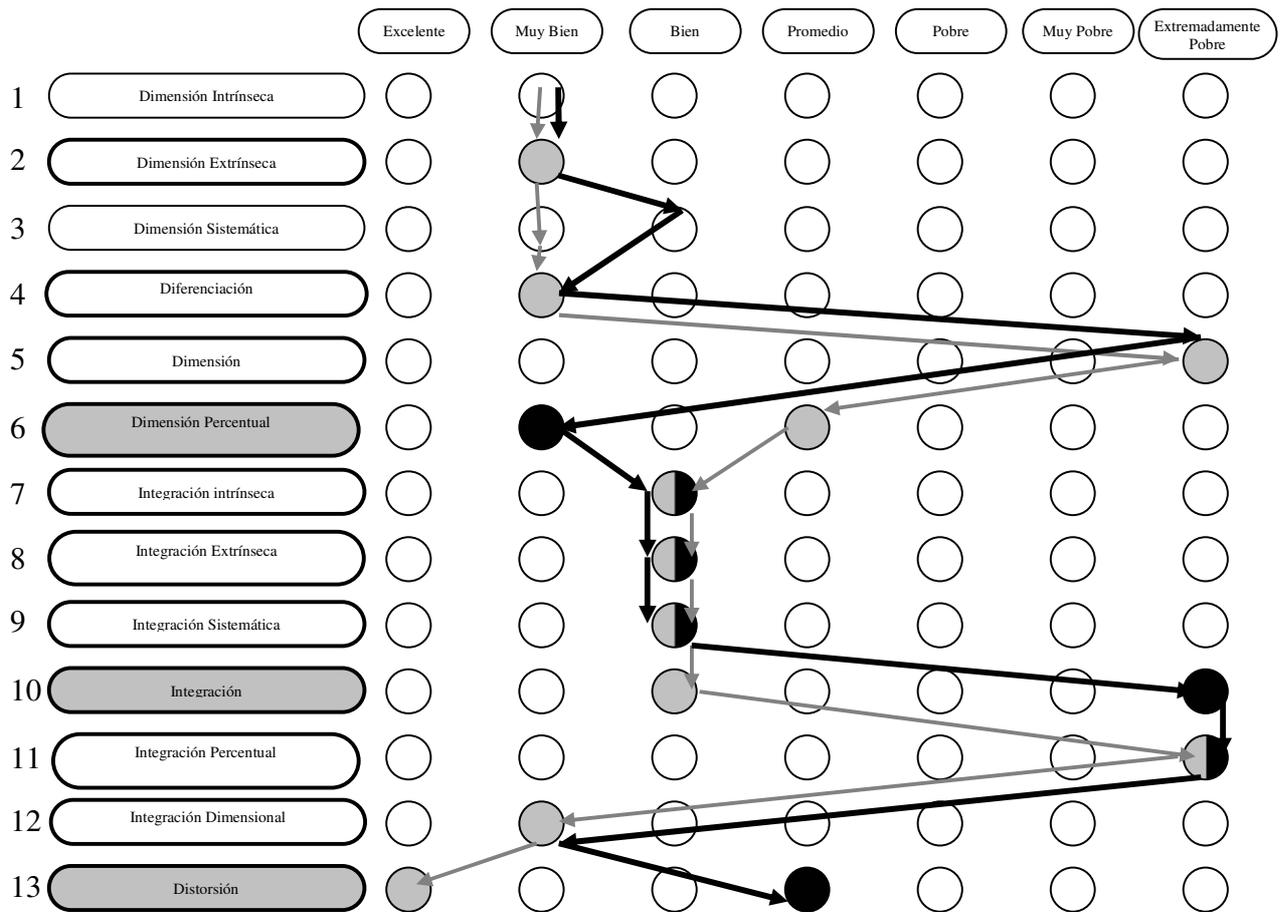
Otro contraste fue que son los empleados los que pueden distinguir lo bueno y lo malo que les acontece en el mundo externo y los desempleados solamente alcanzan el promedio.

Estos resultados pueden indicar que el grupo de los sujetos que no poseen empleo, al estar alejados del mundo que les rodea por encontrarse inactivos les impide interactuar con las demás personas y por tal motivo no tienen puntos de comparación entre lo bueno y lo malo de su entorno en el ámbito laboral.

ANÁLISIS COMPARATIVO: Cuando el análisis de las respuestas de valoración de sucesos ajenos se realiza por grupo, las equivalencias encontradas en los resultados se dieron en: Dimensión Extrínseca, Integración Extrínseca, Integración Sistemática, Integración Percentual e Integración Dimensional.

VALORACIÓN DE SUCESOS AJENOS POR GÉNERO

VARONES EMPLEADOS VS VARONES DESEMPLEADOS



ANÁLISIS DE CONTRASTE: Al realizar el análisis por género, es en los hombres donde se encontraron más contrastes que en grupo de las mujeres siendo los desempleados los que están más alerta de lo que ocurre en el mundo exterior, sin embargo su habilidad para reconocer sus propias capacidades, limitaciones o defectos, es “extremadamente pobre” en comparación con las personas que si tienen empleo, quienes de manera “promedio” muestran saber distinguir lo importante de lo complejo y en consecuencia toman decisiones mas adecuadas que el grupo primeramente indicado, lo que se refleja y confirma con las respuestas obtenidas

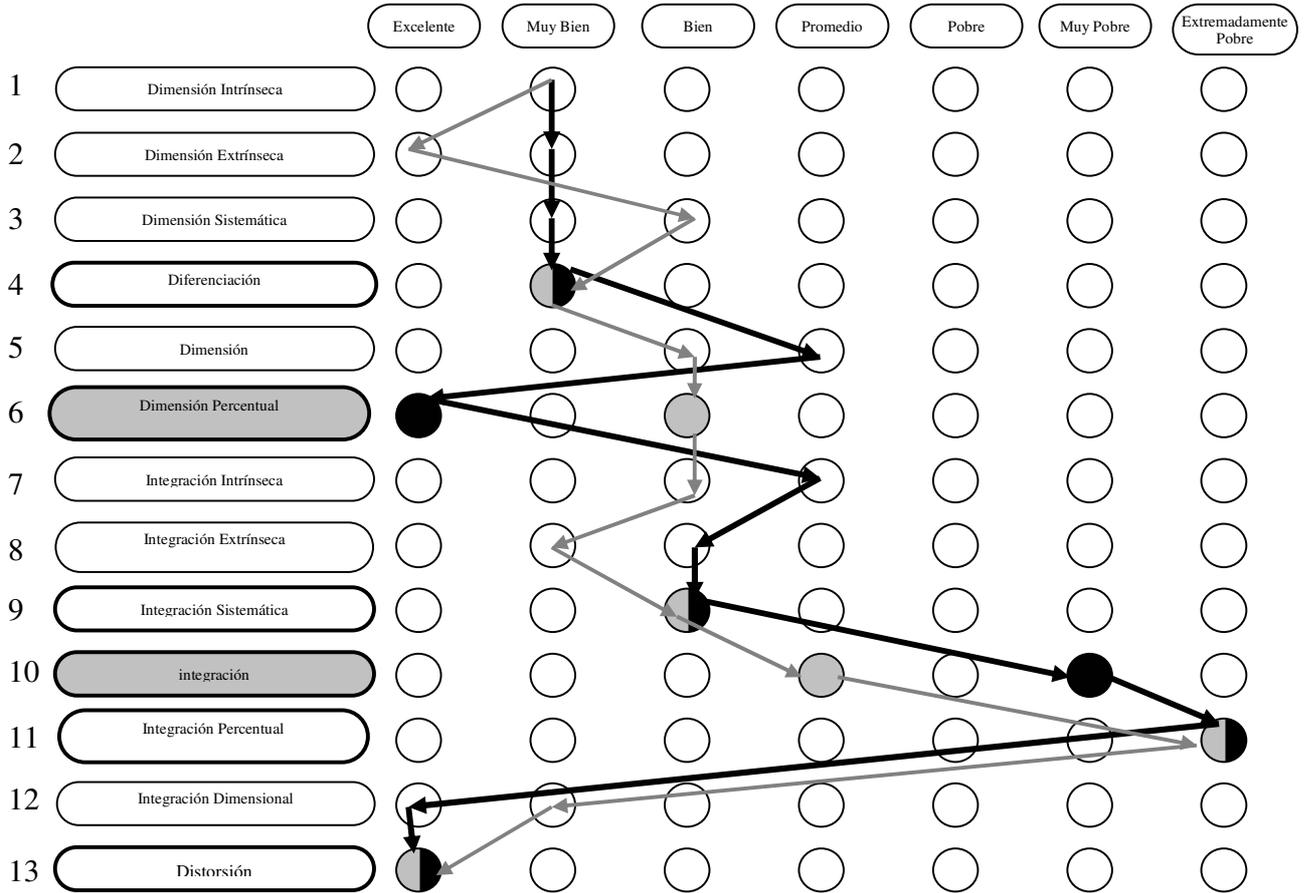
Otro contraste se identificó con los sujetos que no tienen empleo poseen una limitada habilidad para reconocer sus propias capacidades, defectos y valores.

En el inventario aplicado se observó que quienes tienen empleo saben entre lo bueno y lo malo, tienen el sentido de responsabilidad de saber corregir sus malas acciones para cumplir sus aspiraciones, por tal razón establecen metas teóricas en situaciones concretas y las llevan a la práctica, mientras que el grupo de los desempleados alcanzan el promedio

Los resultados obtenidos por los varones pudieran confirmar que al no poseer trabajo y no estar en contacto con el mundo exterior, los varones desempleados no tienen la suficiente habilidad para reconocer sus capacidades, para evaluar situaciones concretas y sus juicios son muy pobres.

ANÁLISIS COMPARATIVO: Cuando el análisis de las respuestas de valoración de sucesos ajenos se realiza por genero, las equivalencias encontradas en los resultados se dieron en: Dimensión Extrínseca, Diferenciación, Dimensión, Integración Intrínseca, Integración Extrínseca, Integración Sistemática, Integración Percentual e Integración Dimensional.

VALORACION DE SUCESOS AJENOS POR GÉNERO MUJERES EMPLEADAS VS MUJERES DESEMPLEADAS



ANÁLISIS DE CONTRASTE: Un contraste es en el caso de las mujeres desempleadas quienes son mas realistas que en el caso de las mujeres empleadas, siendo estas últimas más creativas.

Otro contraste, las mujeres que cuentan con empleo las que poseen mayor capacidad para discernir en situaciones externas lo importante dentro de lo complejo, la capacidad de resolver problemas, de tomar decisiones y de adaptarse al mundo que les rodea.

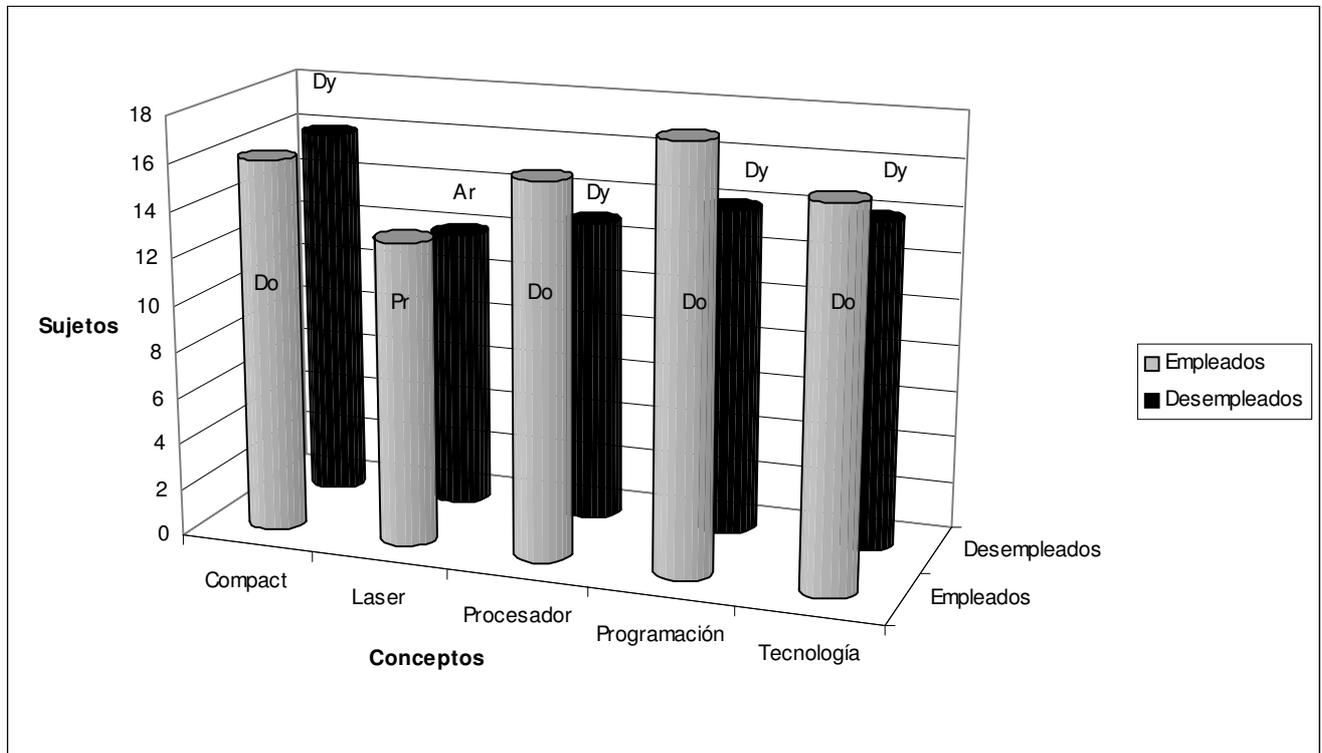
La situación que viven las mujeres desempleadas les resulta menos preocupante que en el caso de los varones desempleados, por los roles culturales en los que se encuentran inmersos, percibiendo el mundo de manera “mas aceptable”, aún y cuando su habilidad para reconocer sus propias capacidades y valores sea muy pobre.

ANÁLISIS COMPARATIVO: Cuando el análisis de las respuestas de valoración de sucesos ajenos se realiza por género, las equivalencias encontradas en los resultados se dieron en: Diferenciación, Integración Sistemática, Integración Percentual y Distorsión

PARTE II

ANÁLISIS COMPONENCIAL DE CONTRASTE Y COMPARATIVO POR GRUPOS Y GÉNEROS

ANÁLISIS COMPONENTIAL DE CONTRASTE POR GRUPOS EMPLEADOS - DESEMPLEADOS



Del Análisis Componential de contraste del grupo de individuos que poseen empleo se deduce que para ellos los conceptos que a continuación se señalan tienen el siguiente significado.

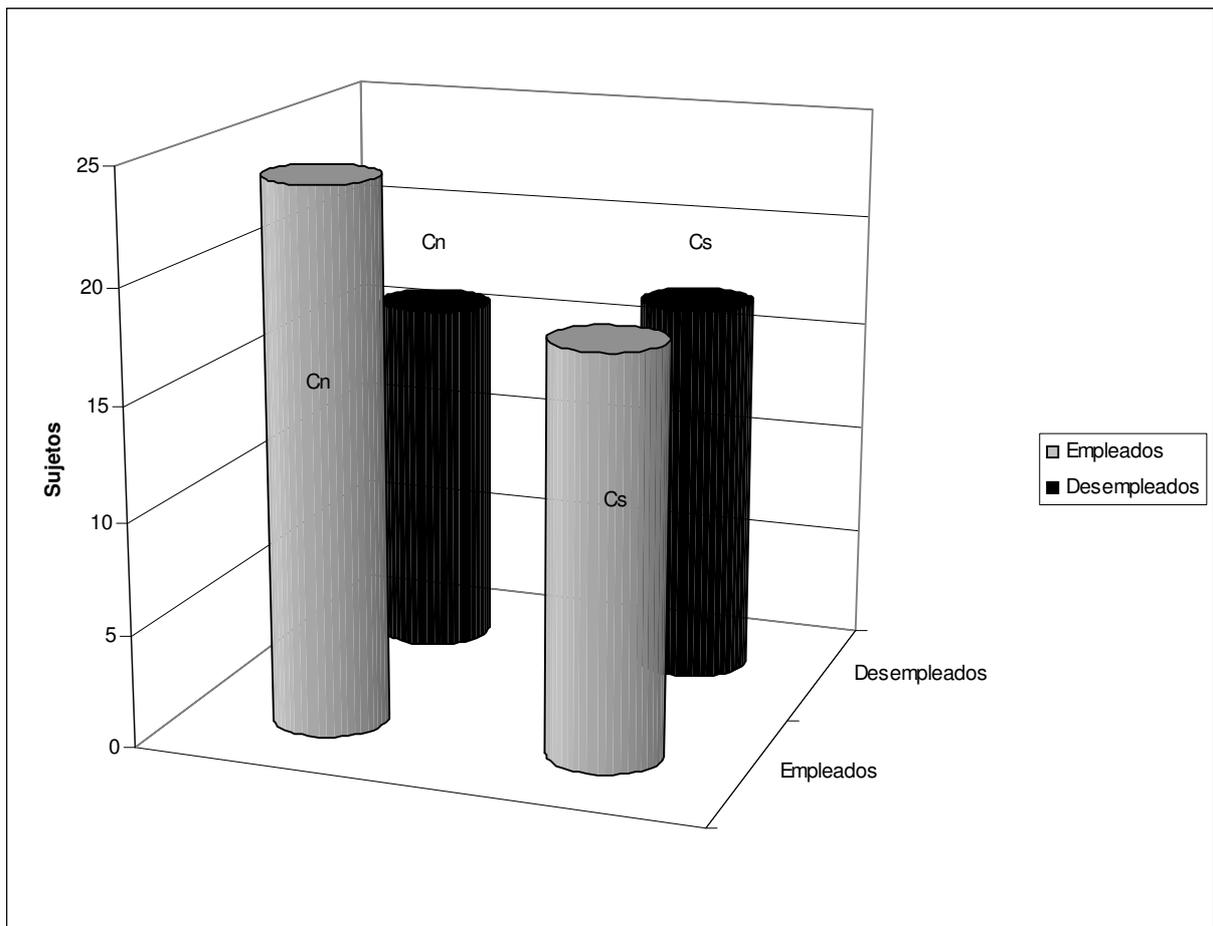
Para el concepto de **Compact** los individuos que poseen empleo lo consideran como de utilidad para otros en comparación con los sujetos desempleados que consideraron que dicho concepto podría ser de utilidad para ellos.

En el concepto de **Láser** el grupo de empleados lo entiende como una situación que es prolongada es decir que se desplaza en el tiempo, entendiendo por tanto que láser sería algo que será de utilidad para el futuro pero no en la actualidad, y con el grupo de individuos que no tienen empleo este concepto resulta instantáneo de aplicación inmediata.

Para los conceptos de **Procesador, Programación y Tecnología**, el grupo de empleados consideraron de utilidad para otros estos conceptos, en contraste con el grupo de desempleados quienes consideraron dichos términos como aplicables por ellos mismos o aplicables en su beneficio personal.

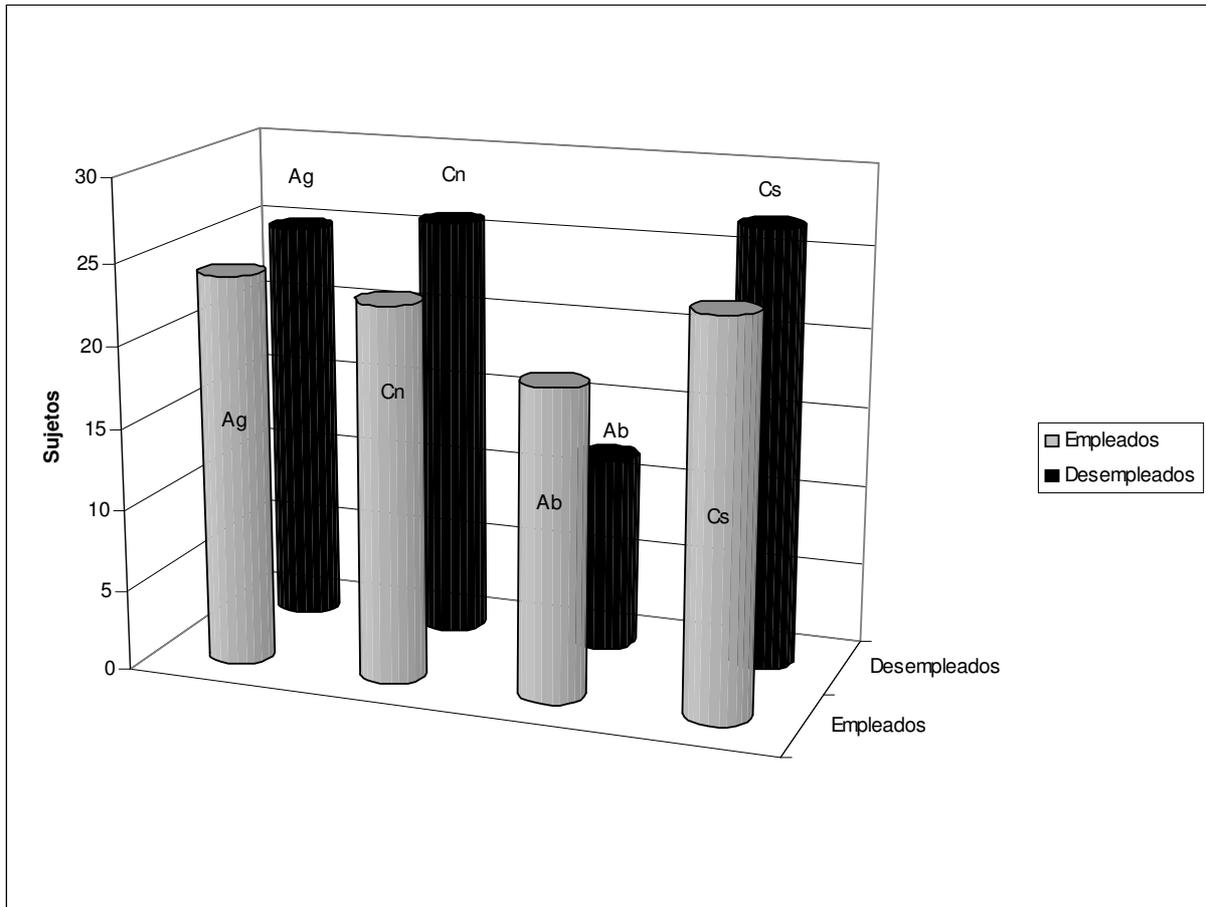
Las valoraciones del grupo de los individuos que no poseen empleo pudiera indicar que les resultará útil en su momento un Compact, un Procesador, la Programación y la Tecnología que sin bien no es aplicada por estos, probablemente pueda ser utilizada en un futuro laboral. Y el hecho de que los resultados del grupo de individuos con empleo refiera valoración contraria al grupo anterior sugeriría que estos están más adentrados a estos conceptos, es decir los utilizan y por tanto consideran que van más dirigidos hacia otros aún y cuando de ellos dispongan.

**ANÁLISIS COMPONENTIAL COMPARATIVO POR GRUPOS
EMPLEADOS - DESEMPLEADOS
(ANALOGO)**



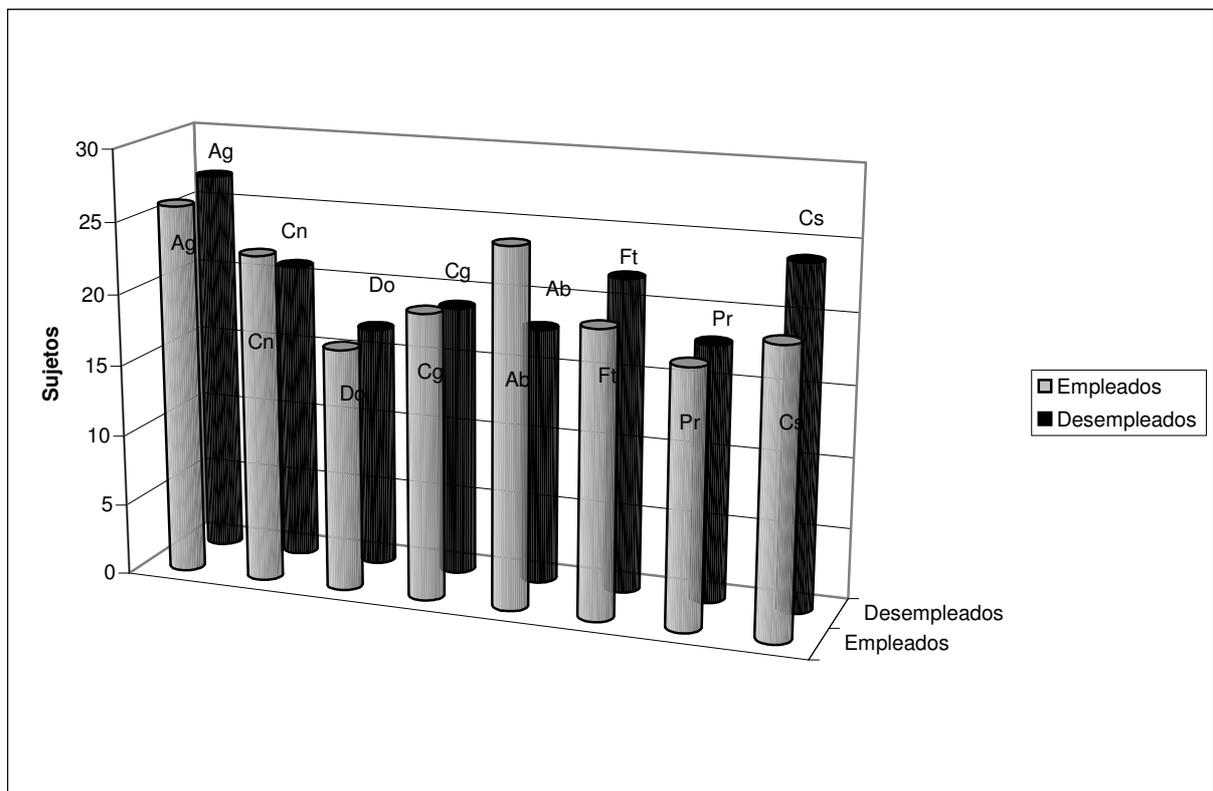
Análogo.- Donde ambos grupos consideran este concepto como de fácil acceso y utilidad, es decir controlable, a la vez que también es constructivo.

**ANÁLISIS COMPONENTIAL COMPARATIVO POR GRUPOS
EMPLEADOS - DESEMPLEADOS
(COMPACT)**



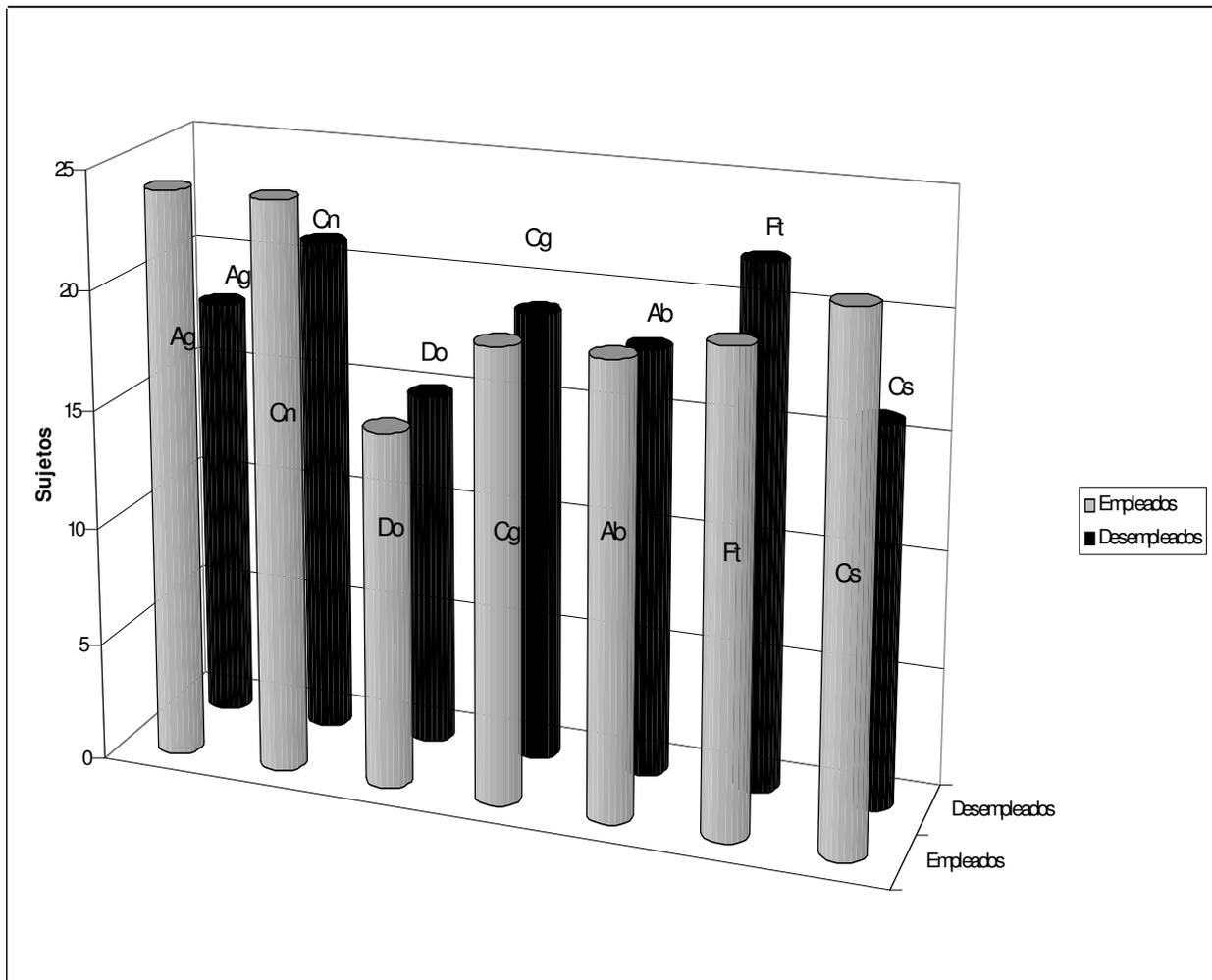
Compact.- Un concepto que para ambos grupos es agradable, también como el anterior controlable, se utiliza de forma abierta es decir de utilidad práctica y es constructivo

**ANÁLISIS COMPONENTIAL COMPARATIVO POR GRUPOS
EMPLEADOS - DESEMPLEADOS
(INVESTIGACIÓN)**



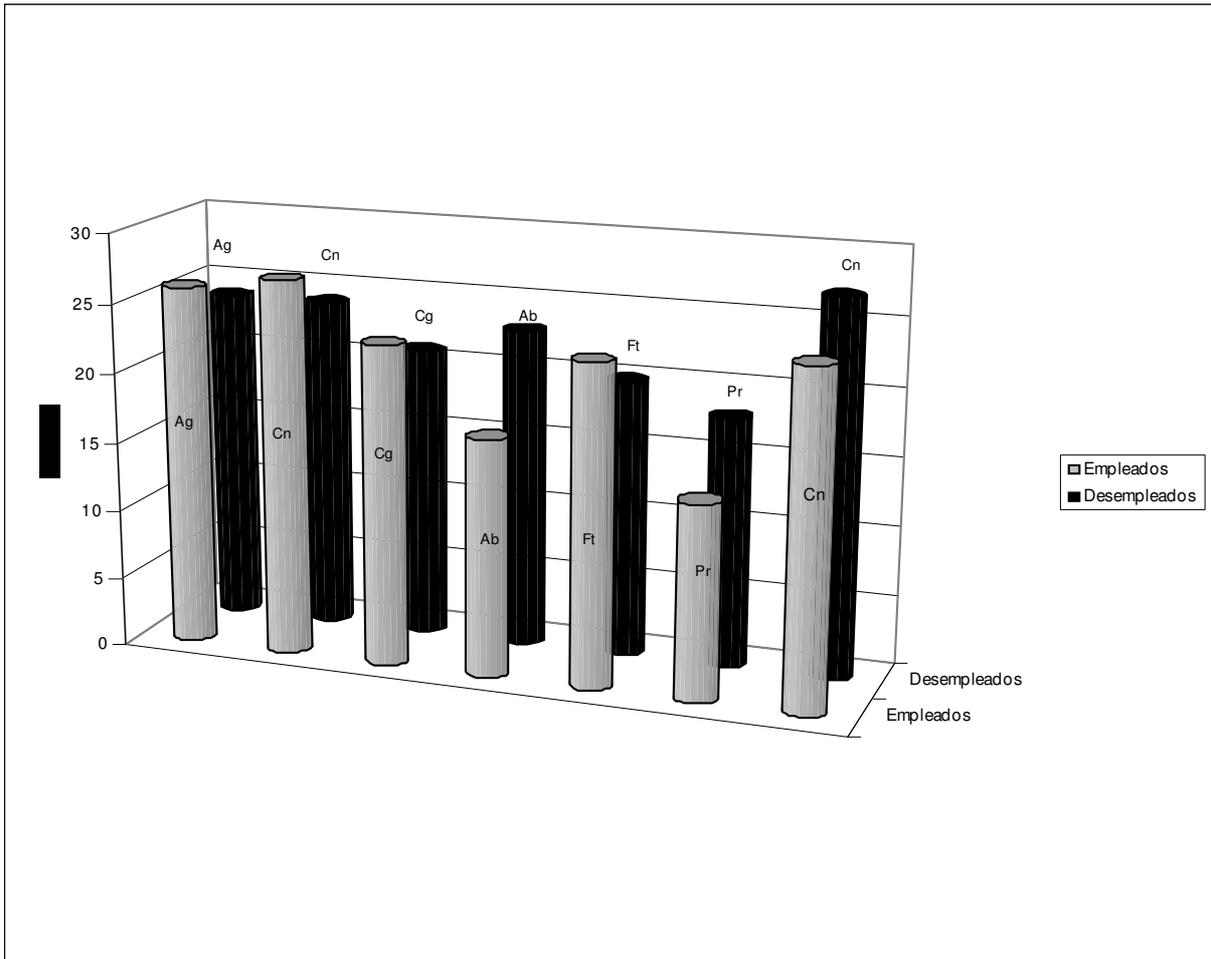
Investigación.- Resultó ser uno de los conceptos que expresaron tener ambos grupos una aceptación positiva por el mismo, es decir, les resultó agradable, de fácil acceso esto es, controlable, que es de utilidad para otras personas, que tiene relación con la cognición, abierta, pertenece al futuro, se desplaza en el tiempo significa que es prolongada y finalmente constructiva.

**ANÁLISIS COMPONENTIAL COMPARATIVO POR GRUPOS
EMPLEADOS - DESEMPLEADOS
(LASER)**

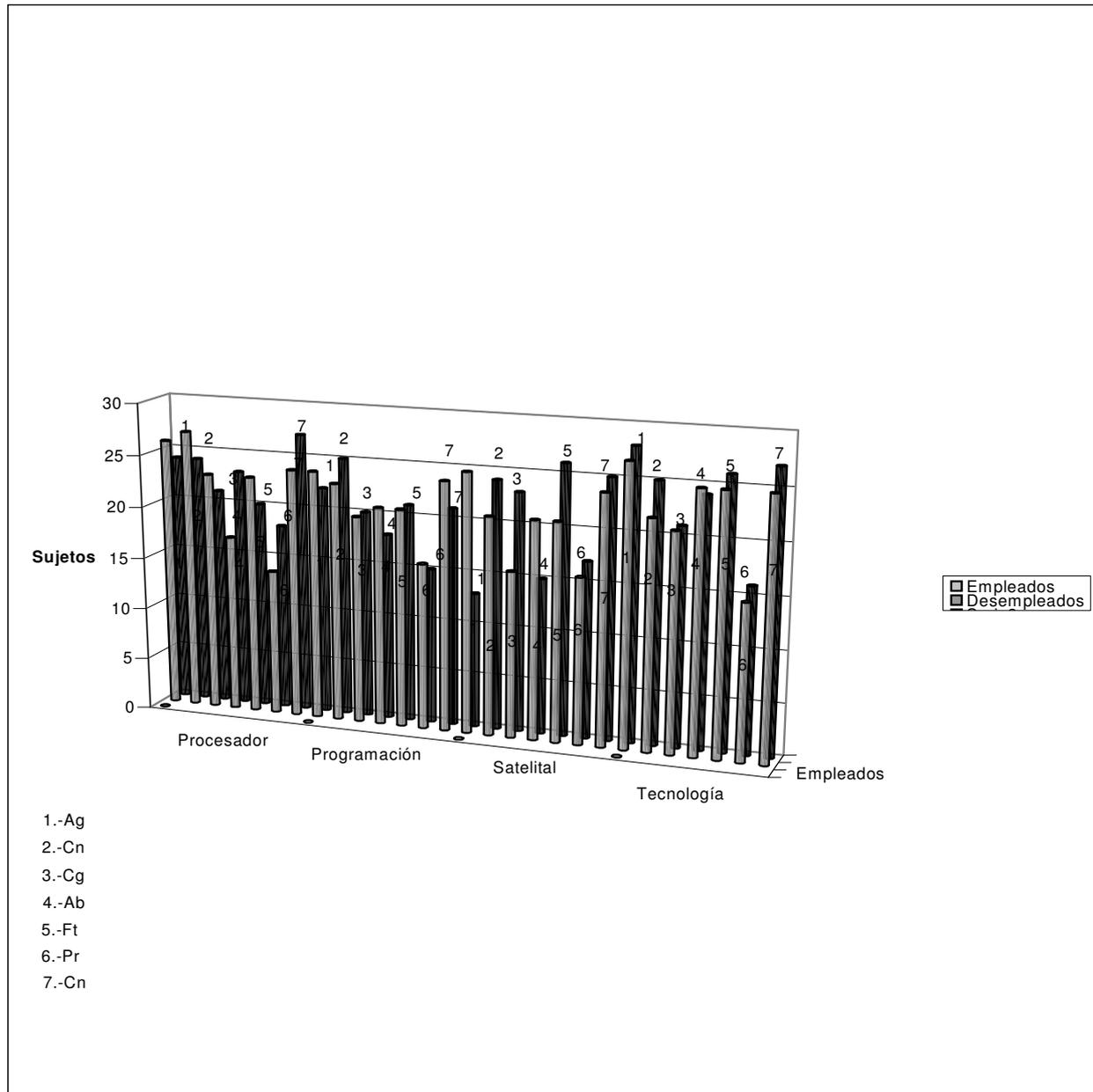


Láser.- Este concepto fue agradable, controlable, de utilidad para otros, tiene relación con la cognición, es abierto, y consideran que pertenece al futuro y resulta constructivo.

**ANÁLISIS COMPONENTIAL COMPARATIVO POR GRUPOS
EMPLEADOS - DESEMPLEADOS
EJEMPLO DE UNIDAD DE PROCESADOR**

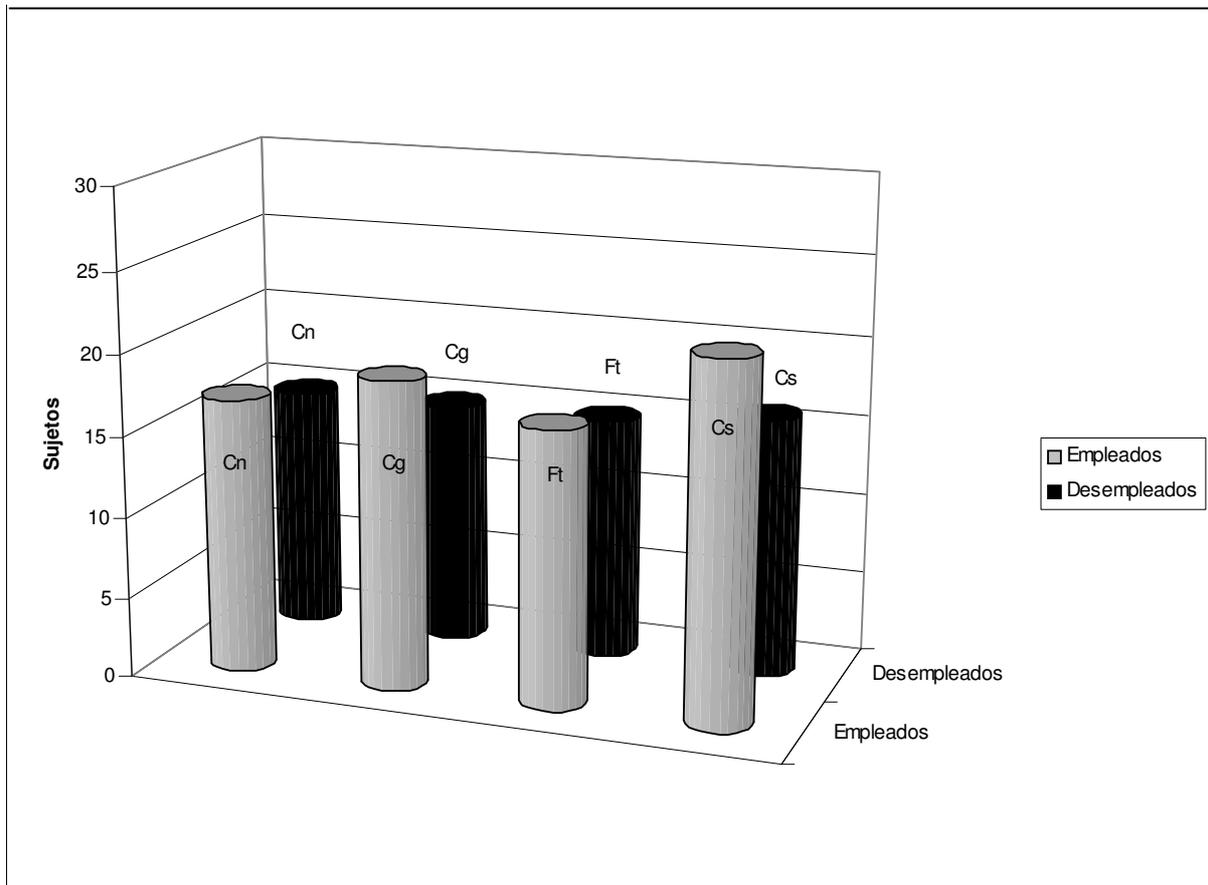


**ANÁLISIS COMPONENTIAL COMPARATIVO POR GRUPOS
EMPLEADOS – DESEMPLEADOS CONDENSADOS DE
(PROCESADOR, PROGRAMACIÓN, SATELITAL Y TECNOLOGÍA)**



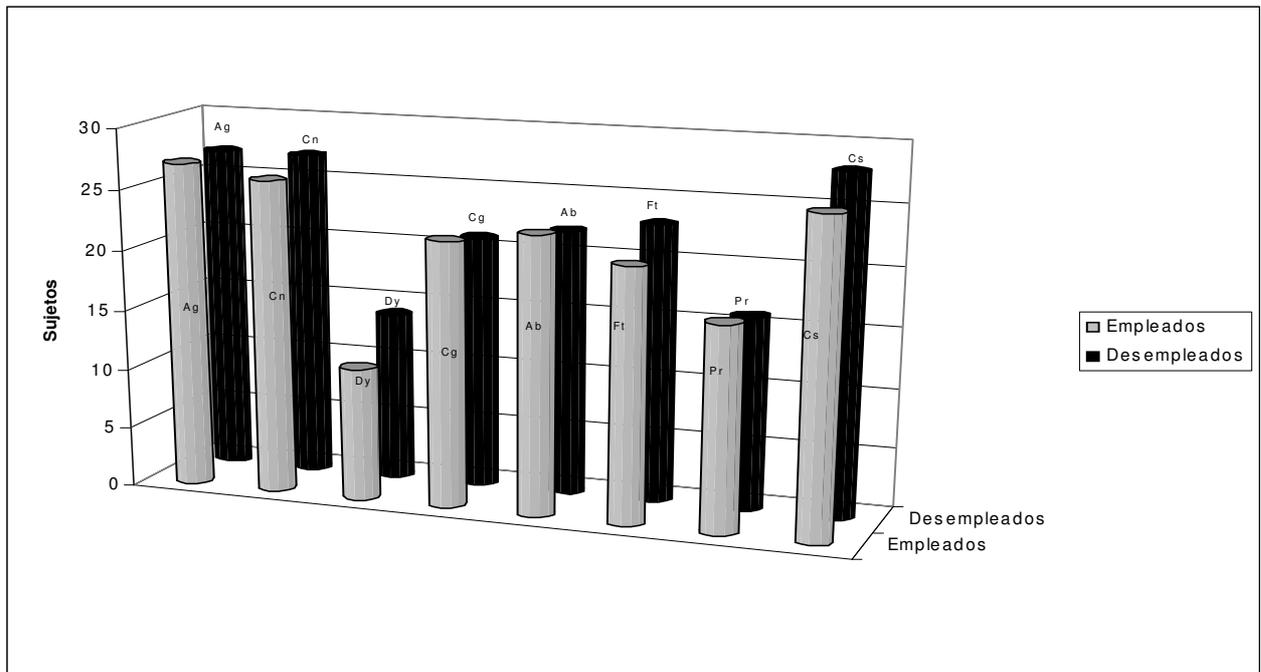
Procesador, Programación, Satelital y Tecnología.- Para ambos grupos dichos conceptos los consideraron como agradables, controlables, relacionados con la cognición, son abiertos, tienen relación con el futuro, y se mantienen en el tiempo, y resultan constructivos.

**ANÁLISIS COMPONENTIAL COMPARATIVO POR GRUPOS
EMPLEADOS – DESEMPLEADOS
(RESONANCIA MAGNÉTICA)**



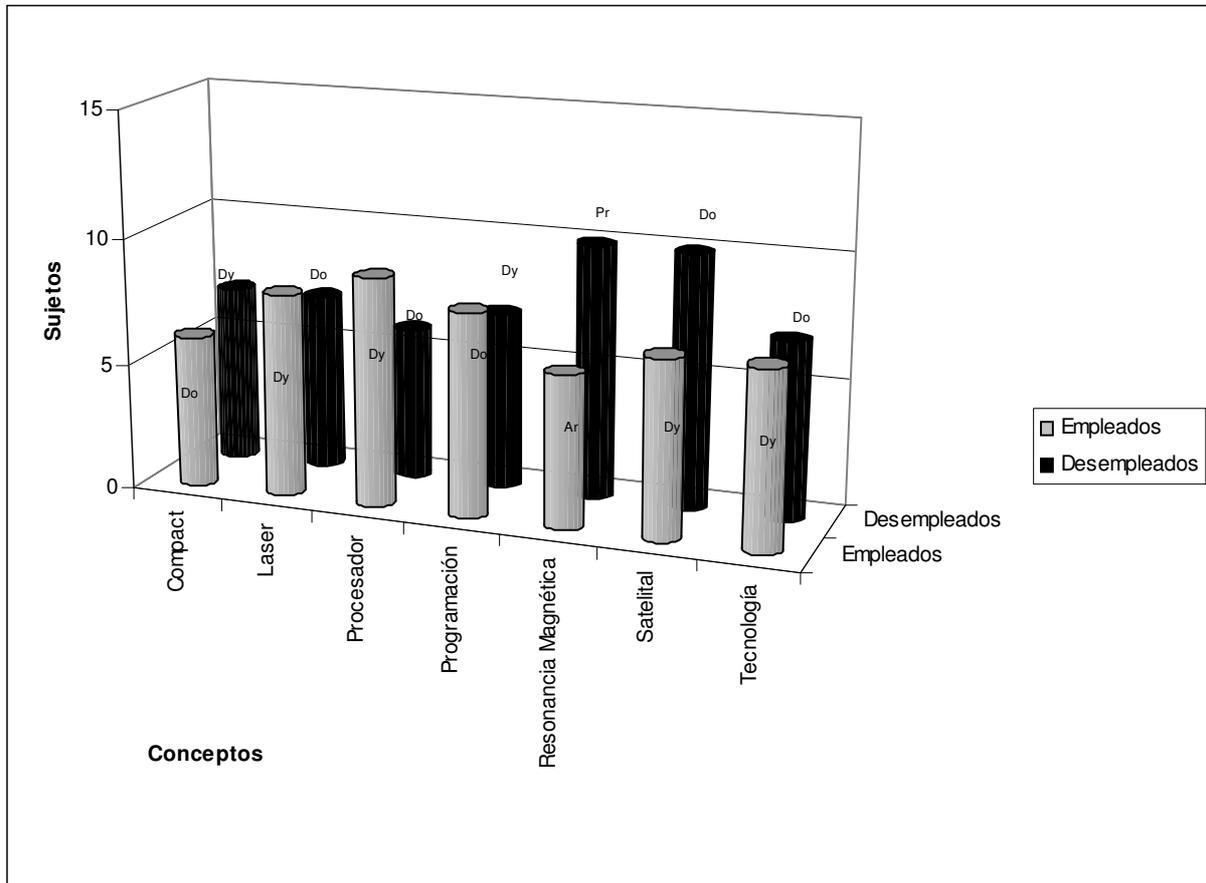
Resonancia Magnética.- El concepto significó para ambos grupos controlable, relacionado con la cognición, perteneciente al futuro y constructiva.

ANÁLISIS COMPONENTIAL COMPARATIVO POR GRUPOS EMPLEADOS – DESEMPLEADOS (SOFTWARE)



Software.- Este concepto tuvo una apreciación positiva para ambos grupos es decir, lo consideraron agradable, controlable, de utilidad para sí mismos, relacionado con cuestiones cognitivas, un concepto manejable y por tanto abierto, relacionado con el futuro, permanente en el tiempo, y constructivo.

ANÁLISIS COMPONENTIAL DE CONTRASTE POR GÉNERO EMPLEADOS – DESEMPLEADOS



Al realizar el análisis por género se encontró que los varones que poseen empleo indican que para ellos el concepto de **Compact** no es útil para ellos sino para otros, en contraste con los desempleados que si lo consideran útil para si mismos.

Láser.- Los individuos empleados consideran que dicho concepto es de utilidad y aplicable a ellos, situación que no consideran de la misma manera los desempleados, considerando este concepto de utilidad para otros.

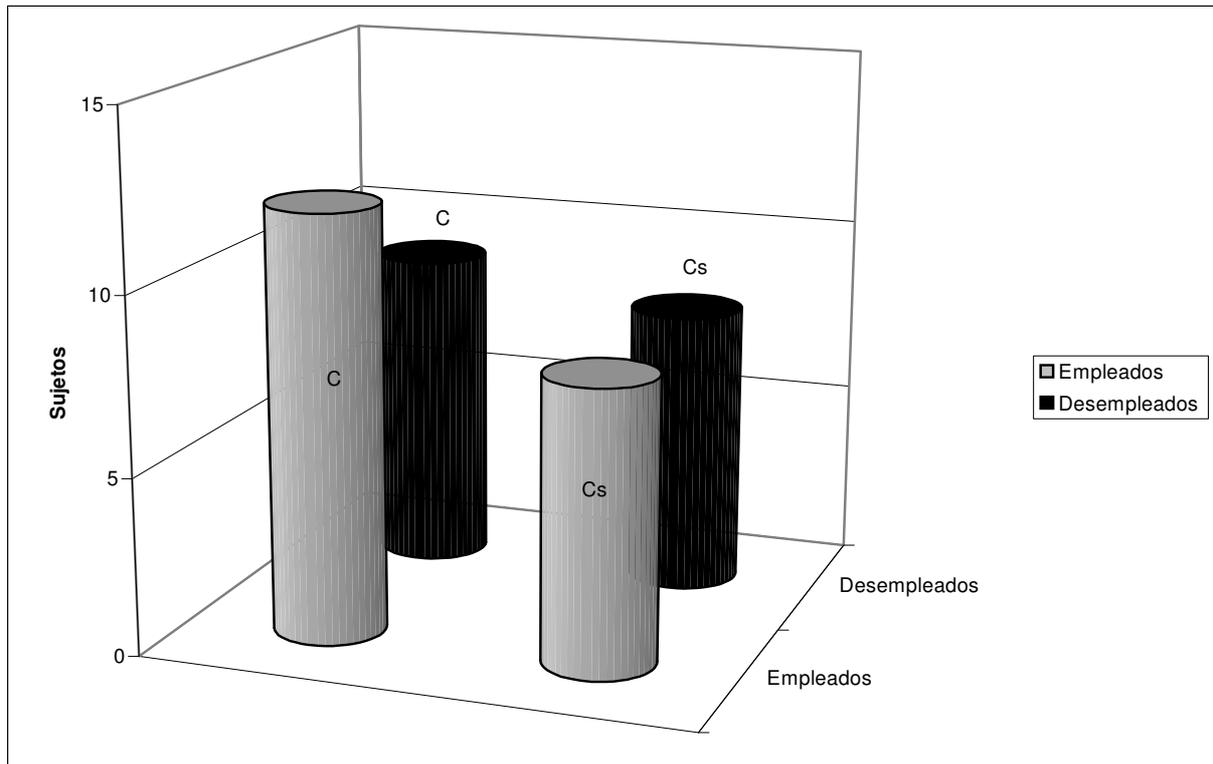
Procesador:- Aplicable y útil para los empleados en contraste con los desempleados que consideraron este mismo concepto de utilidad para otros.

Programación.- Este concepto los individuos empleados lo consideraron que no se aplica a ellos, sino a otros, con los individuos desempleados si aceptan que les es útil.

Resonancia Magnética.- Un término que los desempleados consideraron como de utilidad inmediata, o abrupta, en comparación con los desempleados que lo definieron que puede permanecer en el tiempo.

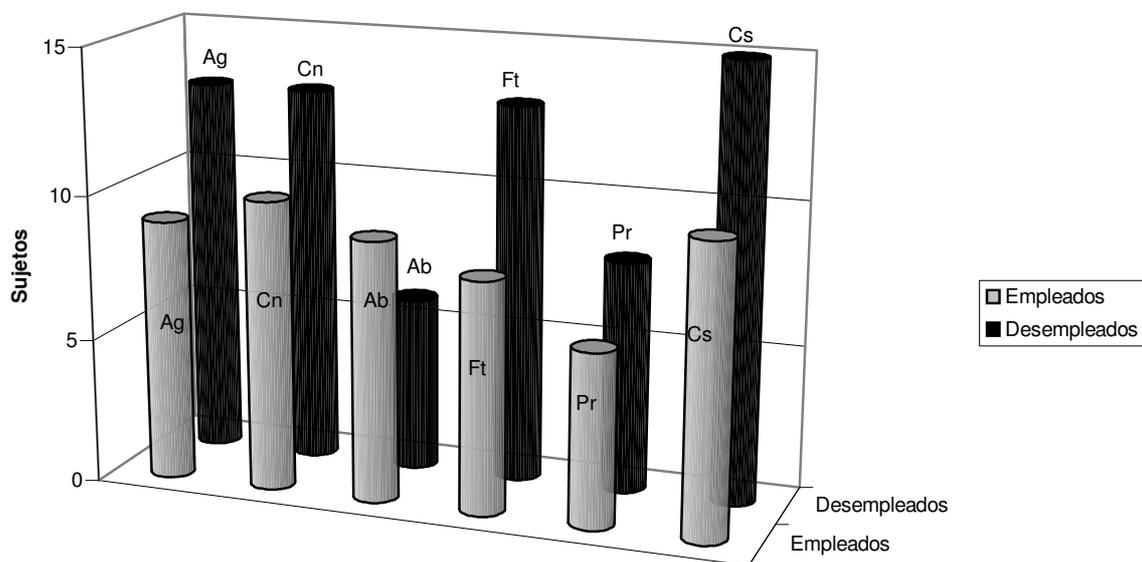
Satelital y Tecnología.- Estos conceptos fueron considerados por los empleados de utilidad y aplicación para si mismos, situación que no consideraron de la misma forma los individuos desempleados quienes señalaron que dichos términos se aplican a otros.

**ANÁLISIS COMPONENTIAL COMPARATIVO POR GÉNERO
EMPLEADOS – DESEMPLEADOS
(ANÁLOGO)**



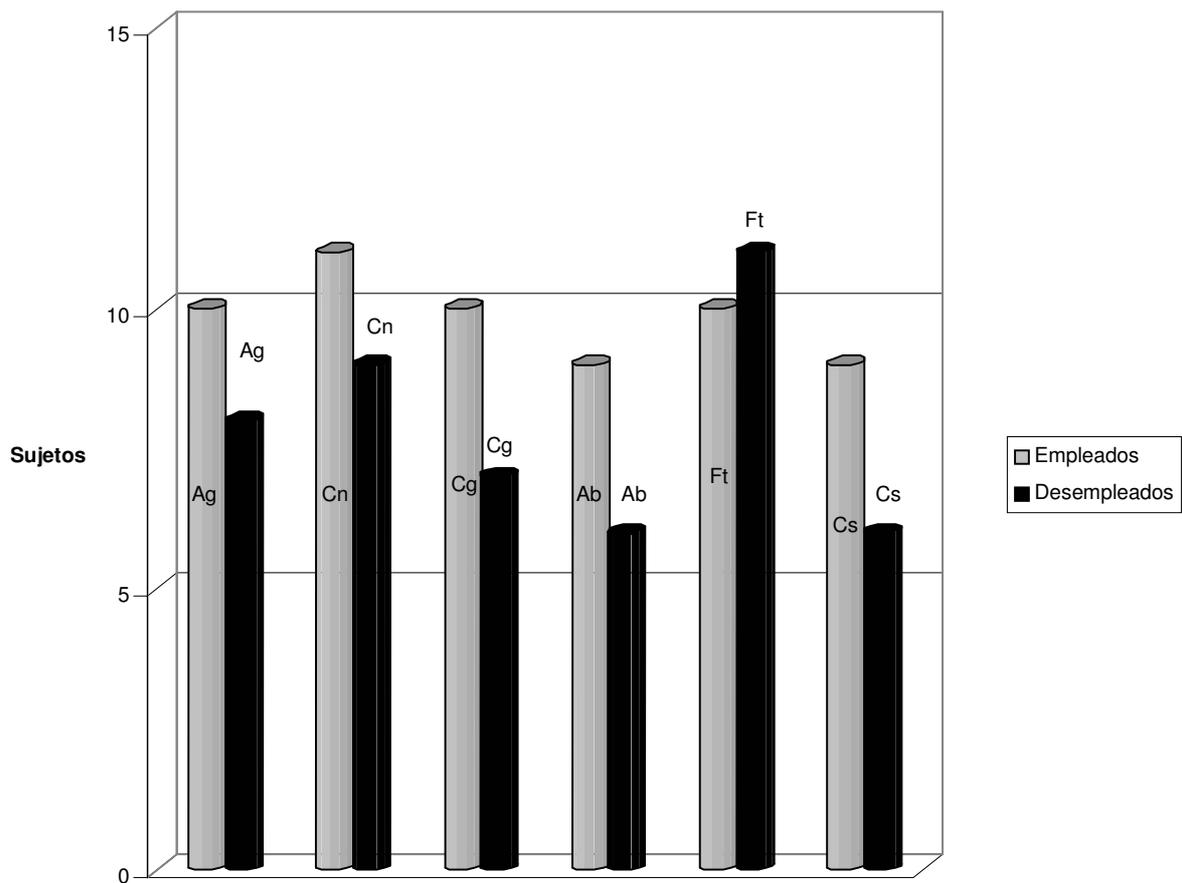
Análogo.- Este concepto fue entendido por ambos individuos como de fácil manipulación, es decir controlable así como también que es constructivo.

ANÁLISIS COMPONENTIAL COMPARATIVO POR GÉNERO EMPLEADOS – DESEMPLEADOS (COMPACT)



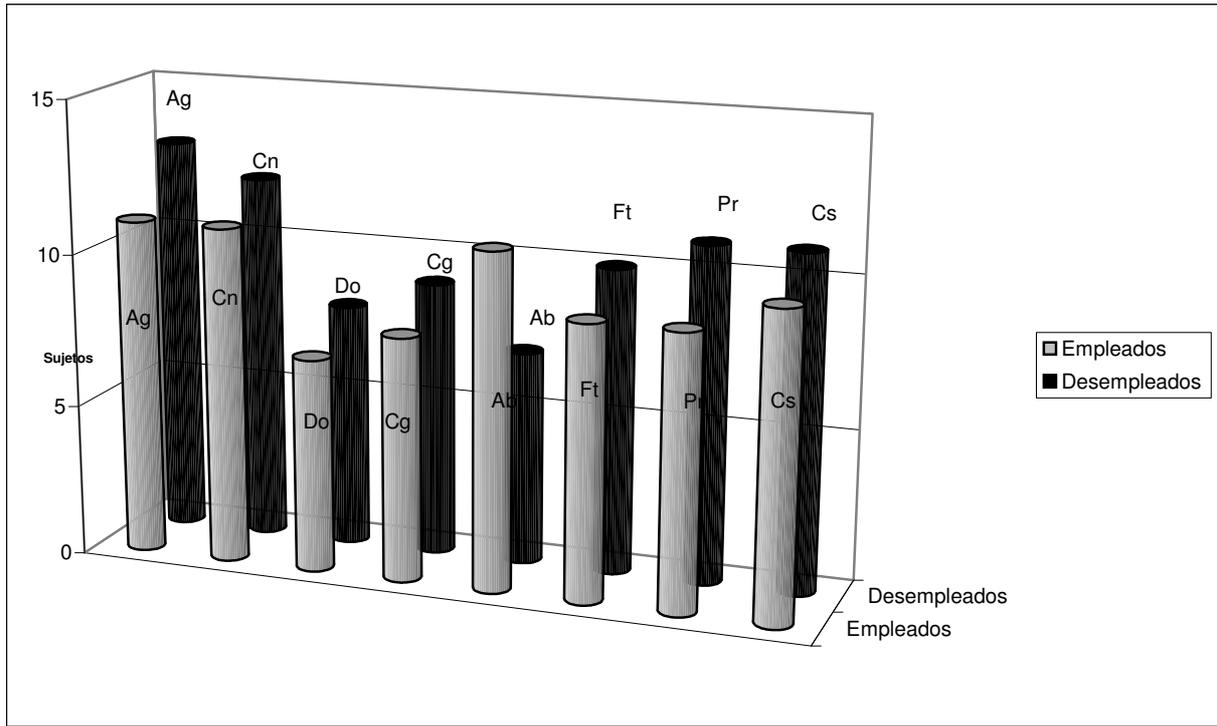
Compact.- Con este término la mayoría de los individuos tanto empleados como desempleados respondieron de manera afirmativa con respecto al mismo, es decir el concepto les pareció agradable, controlable, de fácil acceso, esto es abierta, perteneciente al futuro, que se desplaza en el tiempo permanentemente y finalmente constructiva.

**ANÁLISIS COMPONENTIAL COMPARATIVO POR GÉNERO
EMPLEADOS – DESEMPLEADOS
(LASER)**

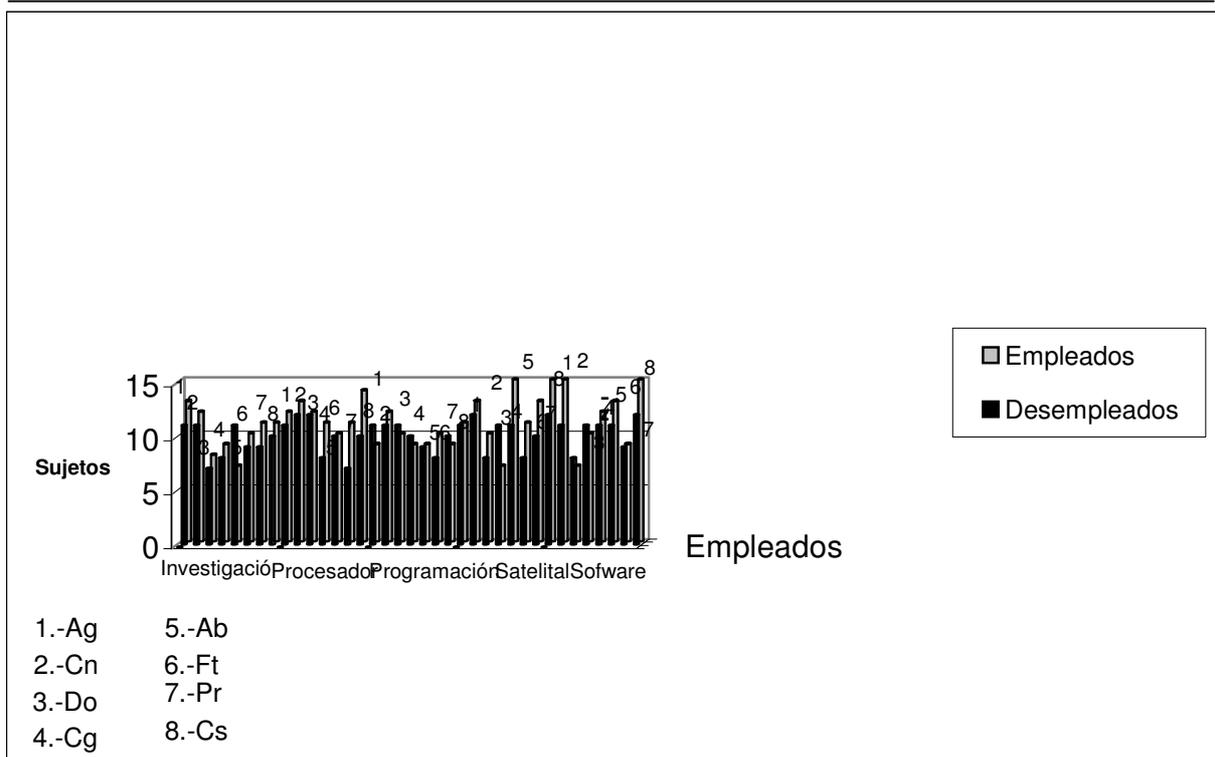


Láser.- Para este término también los empleados y desempleados consideraron que es agradable, controlable, que pertenece a la cognición, es abierta, pertenece al futuro y es constructivo.

ANÁLISIS COMPONENTIAL COMPARATIVO POR GENERO
EMPLEADOS – DESEMPLEADOS
EJEMPLO DE UNICIDAD DE INVESTIGACIÓN)

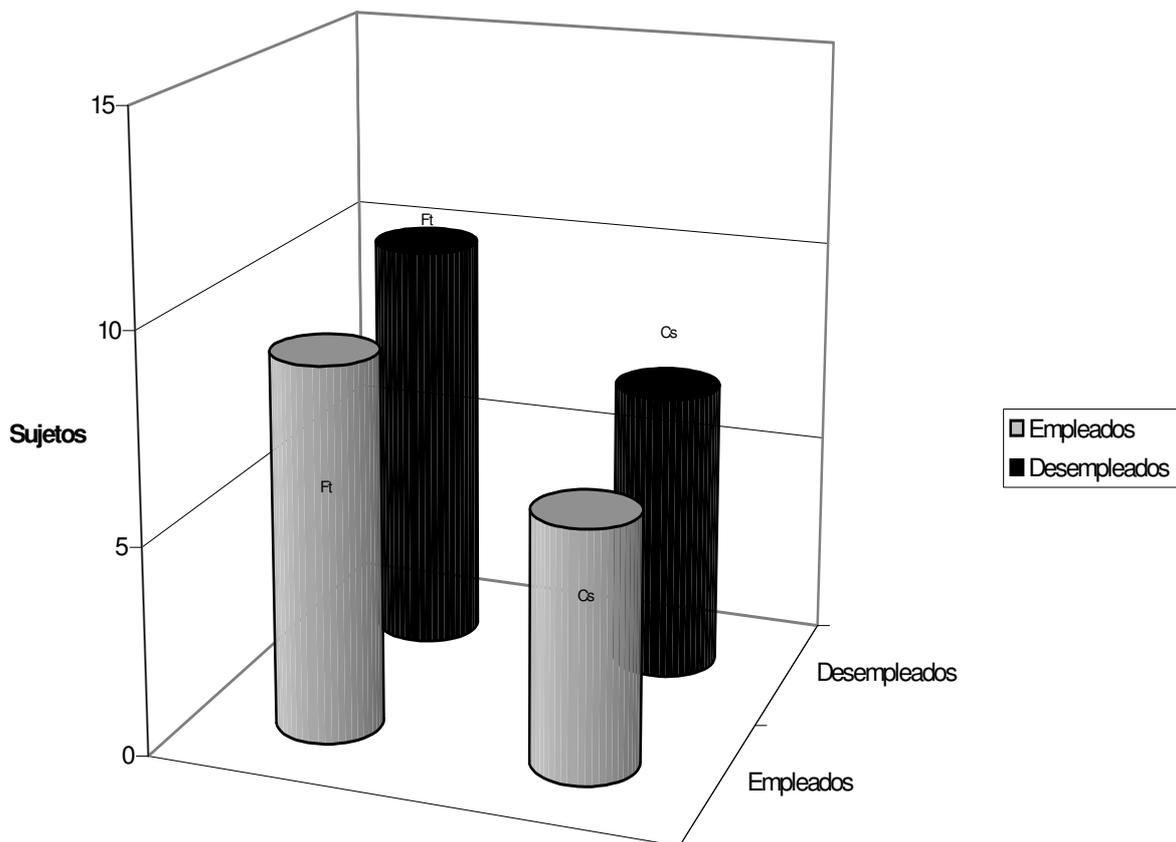


**ANÁLISIS COMPONENTIAL COMPARATIVO POR GÉNERO
EMPLEADOS – DESEMPLEADOS CONDENSADO
(INVESTIGACIÓN, PROCESADOR, PROGRAMACIÓN, SATELITAL, SOFTWARE)**



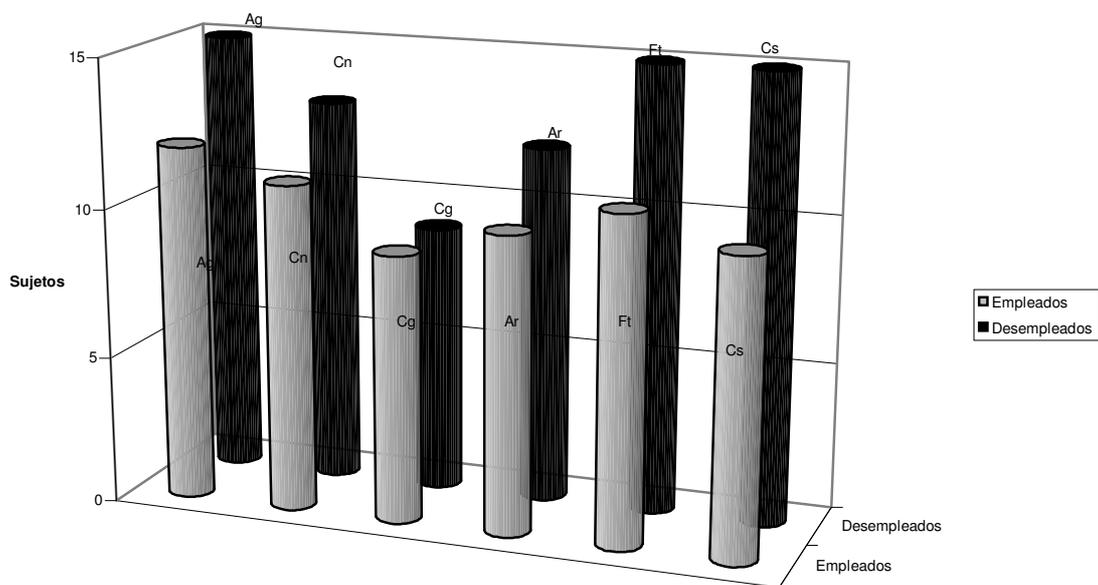
Investigación, Procesador, Programación, Satelital, Software.- Todos estos términos fueron considerados para los empleados y los desempleados como agradables, de fácil manejo o utilidad es decir controlables, que es de utilidad para otros, están relacionados con la cognición, resultan abiertos, pertenecen al futuro, se mantienen vigentes esto es son prolongados y constructivos.

**ANÁLISIS COMPONENTIAL COMPARATIVO POR GÉNERO
EMPLEADOS – DESEMPLEADOS
(RESONANCIA MAGNETICA)**



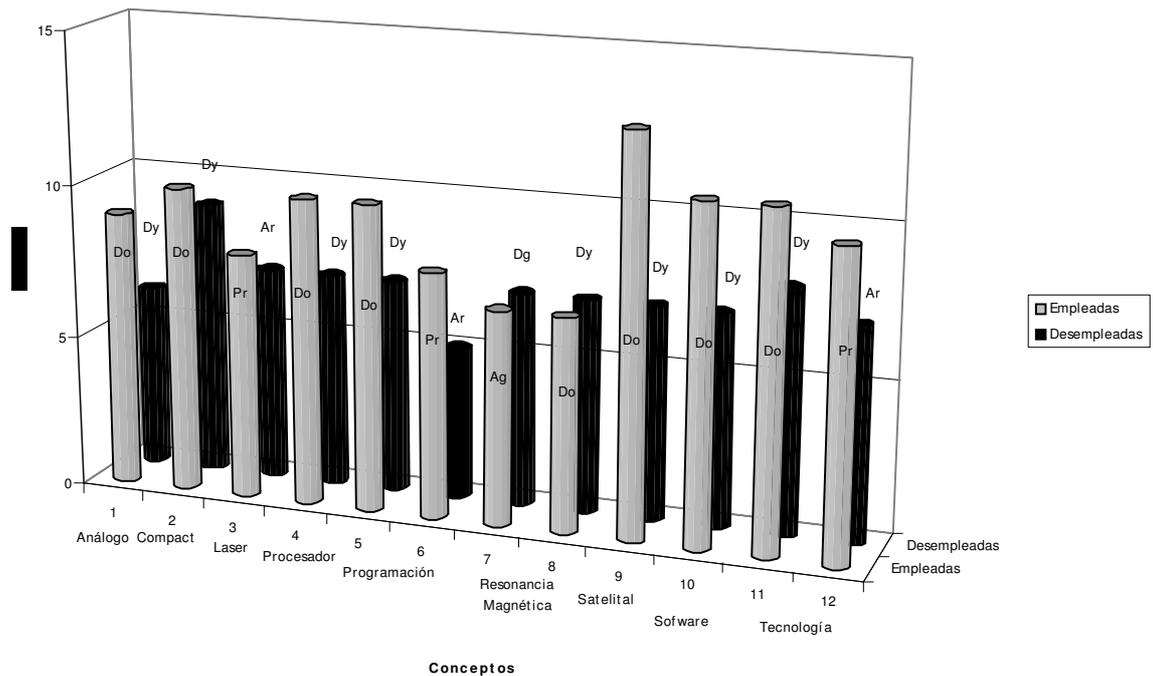
Resonancia Magnética.- Este concepto fue entendido por los empleados y desempleados como perteneciente al futuro y también como constructivo.

ANÁLISIS COMPONENTIAL COMPARATIVO POR GENERO EMPLEADOS – DESEMPLEADOS (TECNOLOGÍA)



Tecnología.- Dicho concepto lo aprobaron tanto empleados como desempleados al considerarlo agradable, controlable, relacionado con la cognición, manejable y útil de manera inmediata o abrupta, perteneciente al futuro y constructivo.

ANÁLISIS COMPONENTIAL DE CONTRASTE POR GÉNERO EMPLEADAS –DESEMPLEADAS



Fue con estos sujetos donde más contrastes hubieron, siendo los conceptos que a continuación se señalan.

Análogo.- Las mujeres que poseen empleo consideraron que dicho concepto se aplica a otras y no a ellas, en contraste con las desempleadas que si lo consideran de utilidad para ellas.

Compact.- Al igual que el concepto anterior las empleadas señalaron que este concepto es de utilidad para otros y las mujeres desempleadas lo refirieron como útil para ellas.

Láser.- Consideraron las empleadas que dicho concepto se desplaza y permanece en el tiempo, situación opuesta a las desempleadas quienes refieren que es abrupto.

Procesador.- Al igual que el concepto de análogo y compact, las empleadas consideraron a éste término como de utilidad para otros y las desempleadas lo señalaron como útil para ellas.

Programación.- Un término que las mujeres empleadas señalan como de utilidad para otros y también como permanente en el tiempo, esto es prolongada, en contraste con las desempleadas que lo señalaron como útil para ellas de forma inmediata.

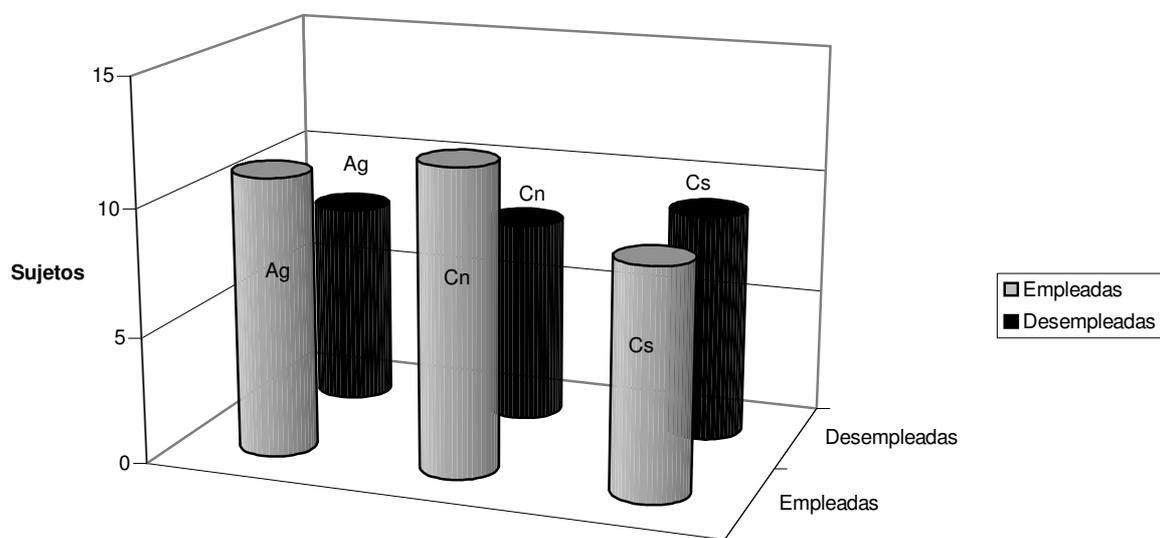
Resonancia Magnética.- Este concepto fue considerado para las empleadas como agradable y de aplicación para otros y para las desempleadas como desagradable pero de utilidad para ellas.

Satelital.-Término de aplicación para otros de acuerdo con lo expresado por las empleadas y de utilidad para ellas mismas, referido por las desempleadas.

Software.- También considerado como dirigido a otros por las empleadas, siendo las desempleadas las que consideraron que dicho concepto es de aplicación para ellas.

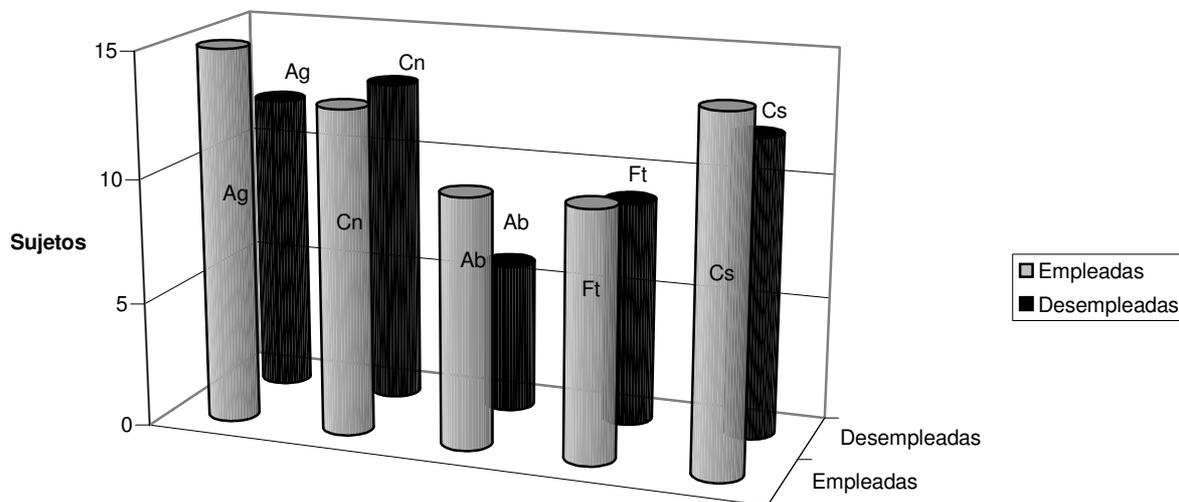
Tecnología.- Las mujeres que poseen empleo señalan que este término es de utilidad para otros y permanece en el tiempo, en contraste con las desempleadas quienes refirieron que este concepto les es útil y lo requieren constantemente, es decir de manera abrupta.

**ANÁLISIS COMPONENTIAL COMPARATIVO POR GÉNERO
EMPLEADAS -DESEMPLEADAS
(ANÁLOGO)**



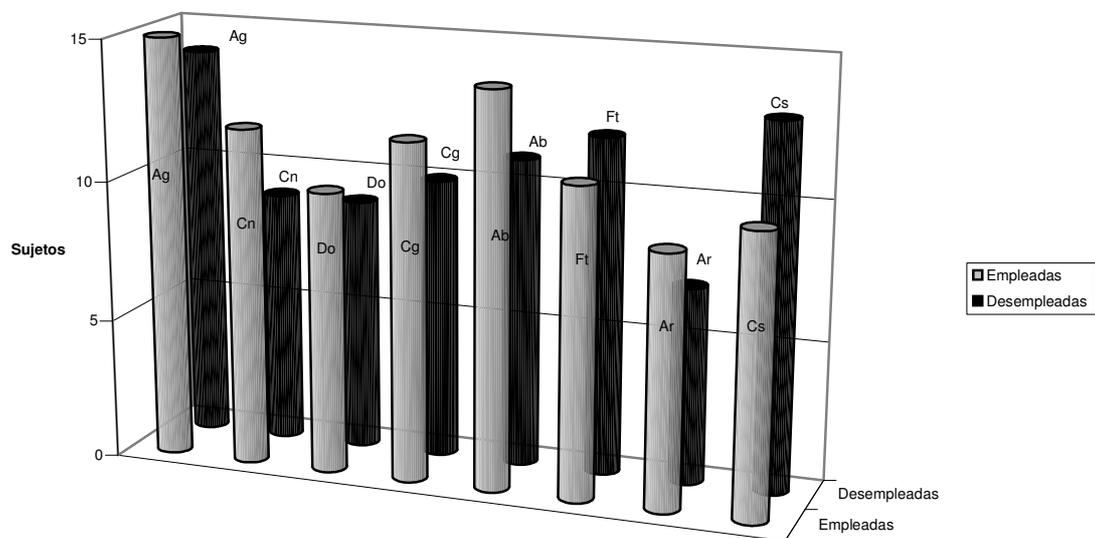
Análogo.- Este concepto fue entendido tanto para las empleadas y las desempleadas como agradable, de fácil manipulación, es decir controlable así como también lo consideraron como constructivo.

**ANÁLISIS COMPONENTIAL COMPARATIVO POR GÉNERO
EMPLEADAS -DESEMPLEADAS
(COMPACT)**



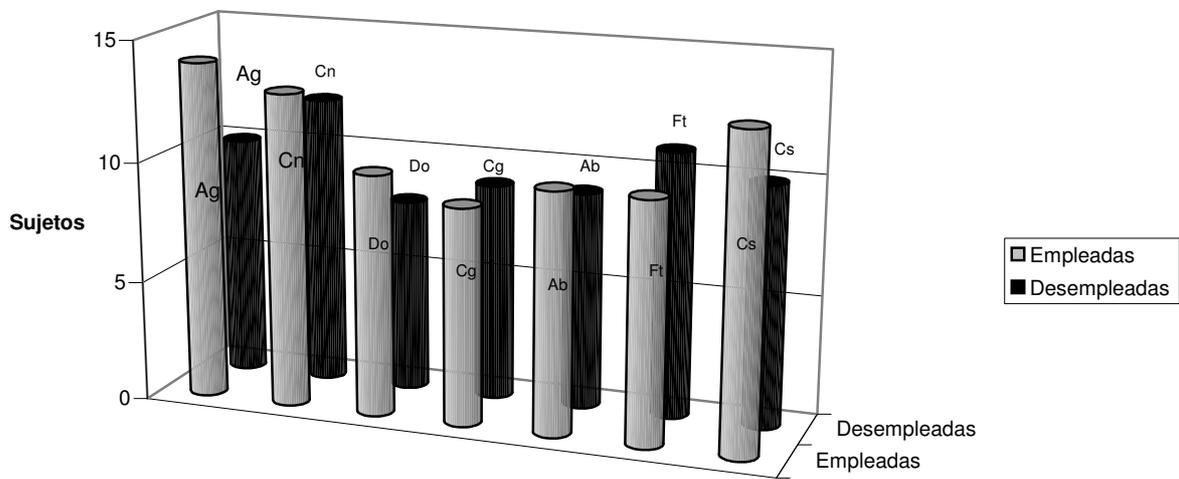
Compact.- Con este término las mujeres que poseen empleo como las desempleadas respondieron de manera afirmativa con respecto al mismo, es decir el concepto les pareció agradable, controlable, de fácil acceso, esto es abierta, perteneciente al futuro y finalmente constructiva.

ANÁLISIS COMPONENTIAL COMPARATIVO POR GÉNERO EMPLEADAS -DESEMPLEADAS (INVESTIGACIÓN)



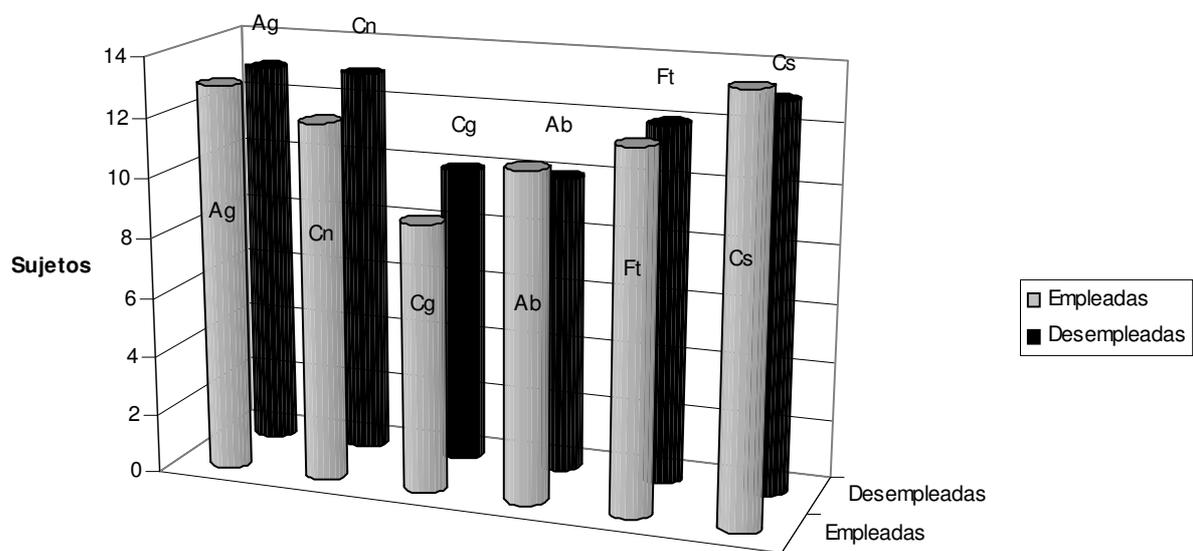
Investigación.- Para este término las empleados y desempleadas consideraron que es agradable, controlable, de utilidad para otros, que pertenece a la cognición, es abierta, pertenece al futuro, es abrupta y es constructiva.

**ANÁLISIS COMPONENTIAL COMPARATIVO POR GÉNERO
EMPLEADAS -DESEMPLEADAS
(LASER)**



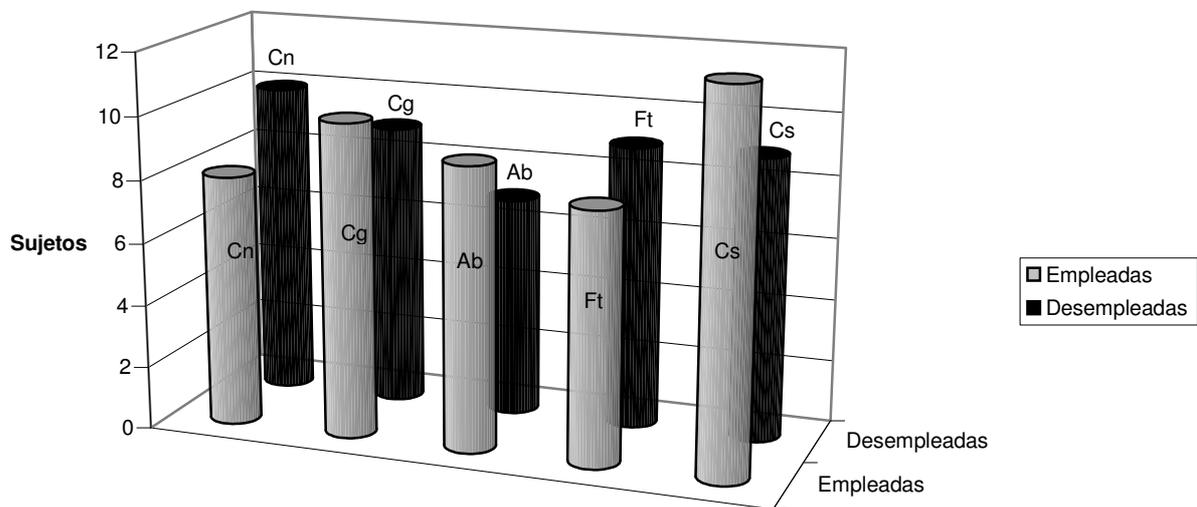
Láser.- Para este término también las empleadas y desempleadas consideraron que es agradable, controlable, aplicable para otros, pertenece a la cognición, es abierta, pertenece al futuro y es constructivo.

ANÁLISIS COMPONENTIAL COMPARATIVO POR GÉNERO EMPLEADAS - DESEMPLEADAS (PROGRAMACIÓN)



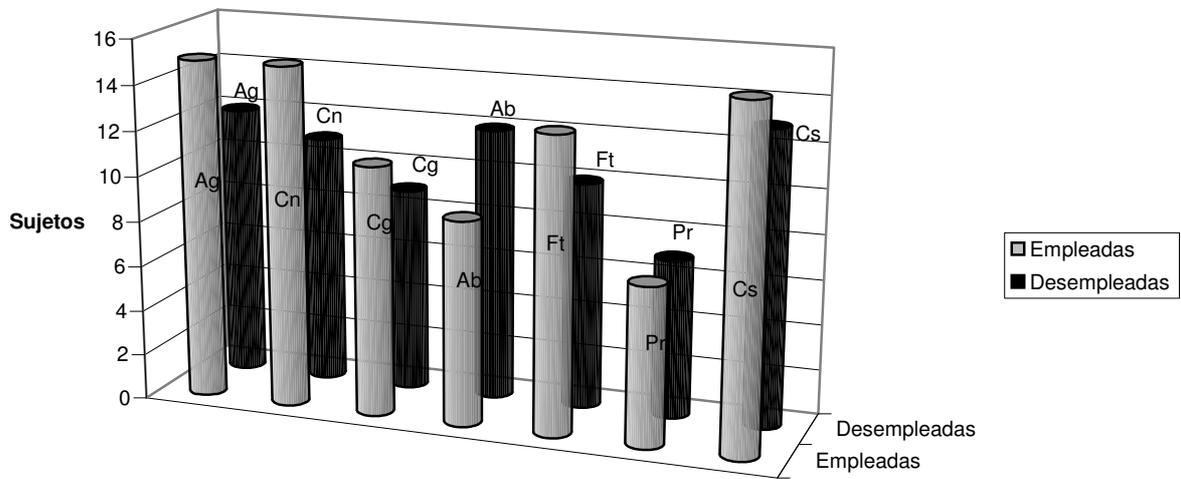
Programación.-Concepto entendido por las mujeres que poseen empleo y las desempleadas como agradable, controlable, cognoscitivo, abierto, relacionado con el futuro, y constructivo.

**ANÁLISIS COMPONENTIAL COMPARATIVO POR GENERO
EMPLEADAS – DESEMPLEADAS
(RESONANCIA MAGNÉTICA)**

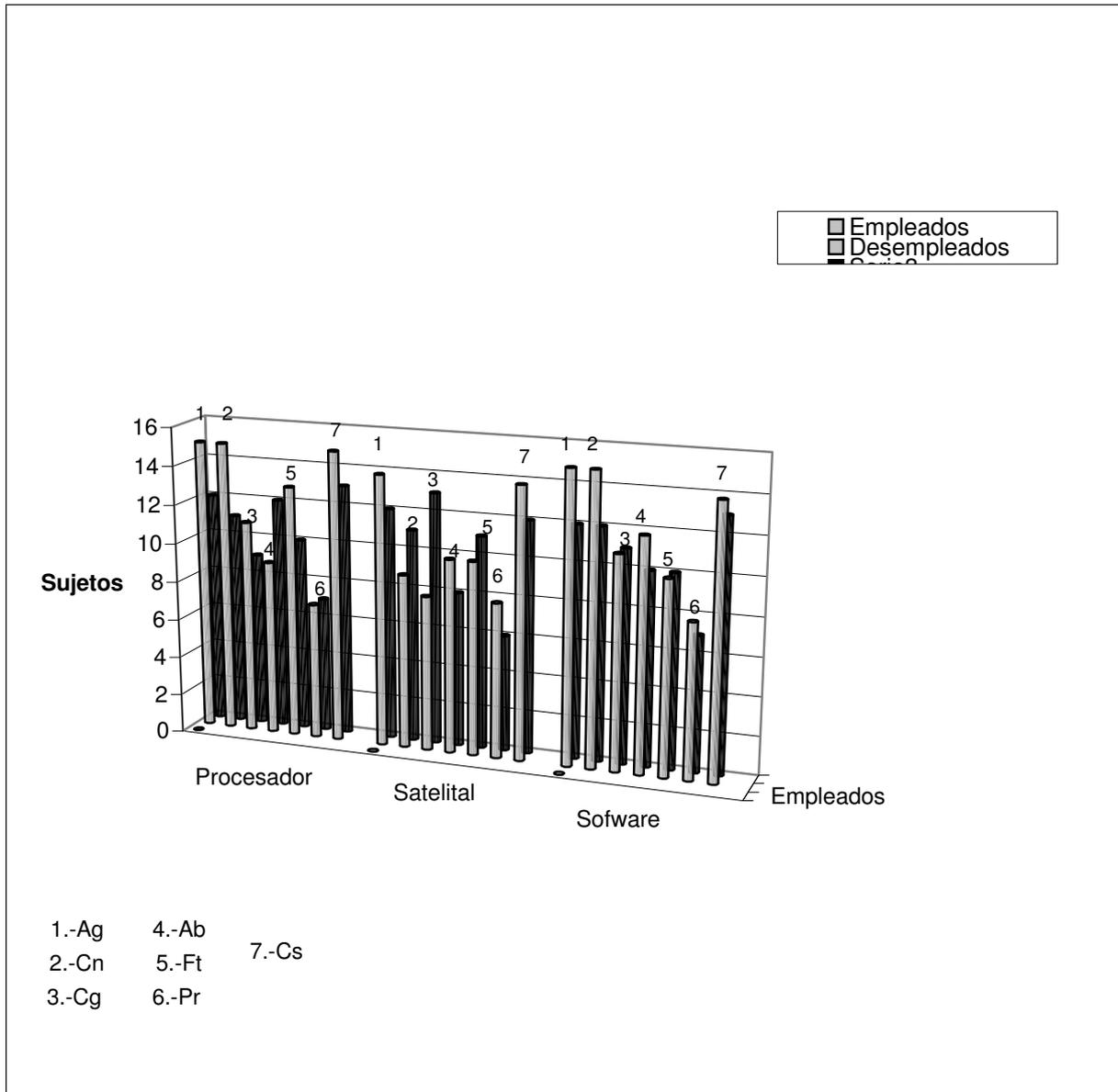


Resonancia Magnética.- Este concepto fue entendido por las empleadas y desempleadas como de fácil manejo, esto es controlable, relacionado con la cognición, abierta, perteneciente al futuro y también como constructivo.

ANÁLISIS COMPONENTIAL COMPARATIVO POR GENERO
EMPLEADAS – DESEMPLEADAS
EJEMPLO DE UNICIDAD DE PROCESADOR

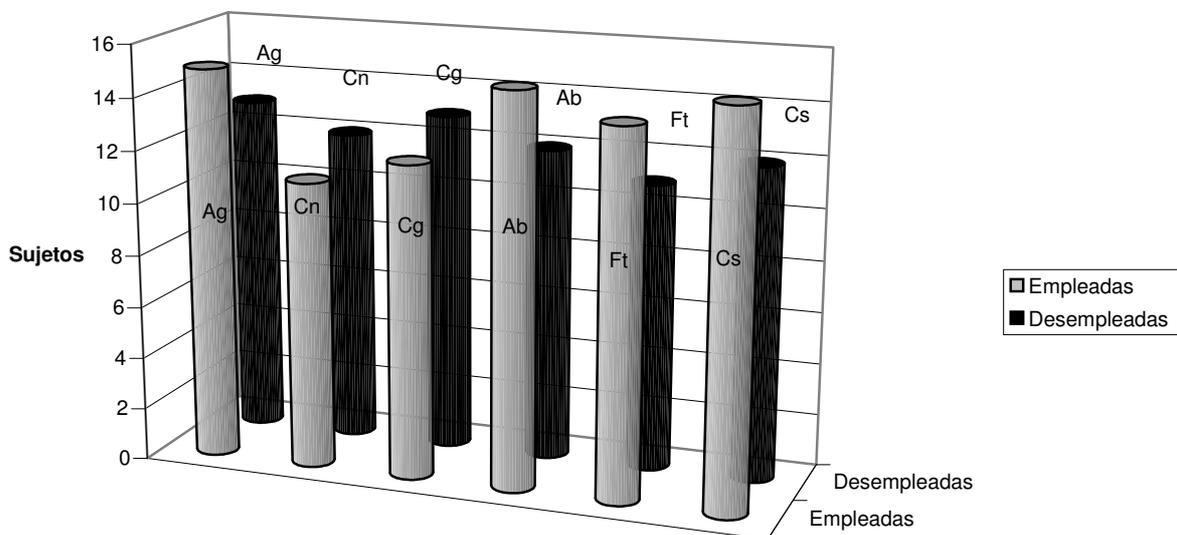


**ANÁLISIS COMPONENTIAL COMPARATIVO DE GÉNERO
EMPLEADAS – DESEMPLEADAS CONDENSADO
(PROCESADOR, SATELITAL, SOFTWARE)**



Procesador, Satelital, Software.- Todos estos términos fueron considerados para las empleadas y las desempleadas como agradables, de fácil manejo o utilidad es decir controlables, que están relacionados con la cognición, resultan abiertos, pertenecen al futuro, se mantienen vigentes esto es son prolongados y constructivos.

ANÁLISIS COMPONENTIAL COMPARATIVO POR GENERO EMPLEADAS – DESEMPLEADAS (TECNOLOGÍA)



Tecnología.- Dicho concepto lo aprobaron tanto empleadas como desempleadas al considerarlo agradable, controlable, relacionado con la cognición, manejable y útil de manera inmediata o abrupta, perteneciente al futuro y constructivo.

PARTE III

DIFERENCIAL SEMANTICO
DE CONTRASTE Y COMPARATIVO
POR GRUPOS Y GENEROS

**RESPUESTAS DEL DIFERENCIAL SEMANTICO DE CONTRASTE
POR GRUPOS (EMPLEADOS- DESEMPLEADOS)**

Empleados

Concepto / Término	Natural	Artificial	Superficial	Profundo	Seguro	Peligroso
Investigación	15	-	-	-	-	-
Compact	-	-	-	14	-	-
Láser	-	-	15	15	13	13
Satelital	-	-	13	13	-	-

Desempleados

Concepto / Término	Natural	Artificial	Superficial	Profundo	Seguro	Peligroso
Investigación	-	15	-	-	-	-
Compact	-	-	11	-	-	-
Láser	-	-	-	16	13	-
Satelital	-	-	-	18	-	-

ESCALAS BIPOLARES DE CONTRASTE: El concepto de **Investigación** fue entendido por el grupo de los que poseen empleo como un término natural, que se desarrolla o es de utilidad práctica, siendo el caso que el grupo de desempleados lo consideraron artificial, pudiera entenderse que dicho grupo no utiliza el término, esto es, no están en contacto con la investigación, ni la aplican.

Compact.- Este concepto resultó significar para el grupo de empleados como profundo, esto es que requiere de mayor atención, concepto que para el grupo de personas sin empleo el concepto lo entendieron como superficial, sin relevancia.

Láser.- Para el grupo de los empleados el significado a este concepto fue impreciso ya que no pudieron discriminar entre lo superficial y profundo, caso contrario del grupo de desempleados que lo consideraron como profundo. Así también el grupo de empleados no discriminaron con respecto a este concepto si es seguro o peligroso, siendo el grupo de desempleados los que consideraron al término como seguro.

Satelital.- El grupo de empleado fueron imprecisos para definir este concepto no lo consideran como superficial o profundo, para el grupo de desempleados, satelital significó ser un concepto entendido como profundo.

RESPUESTAS DEL DIFERENCIAL SEMANTICO COMPARATIVO POR GRUPOS (EMPLEADOS- DESEMPLEADOS)

RELACION DE RESPUESTAS DE ESCALAS BIPOLARES POR GRUPO (EMPLEADOS)								
CONCEPTO	Agradable	Admirable	Artificial	Profundo	Seguro	Soportable	Útil	Conocido
Procesador	28	27	25	15	28	25	26	28
Tecnología	28	29	20	23	21	26	25	23
Investigación	28	26	-	27	19	23	29	24
Compact	24	20	21	-	21	22	24	26
Programación	27	28	17	18	27	24	30	27
Láser	23	28	25	-	-	24	27	25
Satelital	26	25	25	13	20	21	27	22
Resonancia Magnética	17	23	19	17	19	19	22	23
Software	25	26	25	17	24	24	24	25
Análogo	23	21	16	11	15	23	22	22

RELACION DE RESPUESTAS DE ESCALAS BIPOLARES POR GRUPO (DESEMPLEADOS)								
CONCEPTO	Agradable	Admirable	Artificial	Profundo	Seguro	Soportable	Útil	Conocido
Procesador	24	25	27	17	22	25	27	23
Tecnología	29	29	27	18	23	24	27	20
Investigación	27	26	15	28	20	25	26	19
Compact	26	25	26	-	25	23	27	22
Programación	24	23	24	15	22	19	25	16
láser	20	24	28	16	13	19	24	18
Satelital	21	22	27	18	18	19	28	16
Resonancia Magnética	15	16	16	14	10	12	17	11
Software	26	24	24	16	23	27	24	21
Análogo	14	13	7	11	13	13	17	10

ESCALAS BIPOLARES COMPARATIVOS: De los conceptos que ambos grupos coincidieron se señalan los siguientes:

Procesador.- Tanto el grupo de empleados como de desempleados señalaron que es un concepto que puede ser agradable, que cause admiración, es artificial, profundo, seguro, soportable, resulta útil y es conocido.

Tecnología.- Para el grupo de empleados y desempleados este es un concepto que les puede resultar agradable, admirable, es artificial, profundo, seguro, soportable, útil y conocido.

Investigación.- Ambos grupos consideraron el concepto como agradable, admirable, profundo, seguro, soportable, útil y conocido

Compact.- El grupo de empleados y de desempleados señaló el concepto en términos de agradable, admirable, artificial, seguro, soportable, útil y del cual pudieran tener contacto con él, es decir, es conocido.

Programación.- Empleados como desempleados, señalaron este concepto como agradable, admirable, es artificial, profundo, seguro, soportable, resulta útil y conocido.

Láser.- Tanto el grupo de empleados como de desempleados señalaron que es un concepto agradable, admirable, es artificial, soportable, resulta útil y conocido.

Satelital.- Como grupo empleados y desempleados señalaron que es un concepto agradable, admirable, es artificial, seguro, soportable, útil y conocido.

Resonancia Magnética.- Ambos grupos señalaron al concepto como agradable, admirable, es artificial, profundo, seguro, soportable, resulta útil y conocido.

Software.- Tanto el grupo de empleados como de desempleados señalaron que es un concepto que les agrada, resulta admirable, es artificial profundo, representa seguridad, es soportable, resulta útil y conocido.

Análogo.- Para el grupo de empleados este concepto pudiera ser agradable, admirable, entendiéndolo como un concepto de término artificial, profundo, seguro, soportable, útil y conocido; aún y cuando el grupo de los desempleados no manifieste criterios definidos por dicho concepto sí les pudieran ser de utilidad.

RESPUESTAS DEL DIFERENCIAL SEMÁNTICO DE CONTRASTE POR GÉNERO (EMPLEADOS- DESEMPLEADOS)

Empleados

Concepto / Término	Natural	Artificial	Superficial	Profundo	Seguro	Peligroso
Investigación	7	-	-	-	-	-
Compact	-	-	-	8	-	-
Láser	-	-	-	-	-	8

Desempleados

Concepto / Término	Natural	Artificial	Superficial	Profundo	Seguro	Peligroso
Investigación	-	7	-	-	-	-
Compact	-	-	5	-	-	-
Láser	-	-	-	-	7	-

ESCALAS BIPOLARES DE CONTRASTE: El concepto de **Investigación** pudiera ser entendido por los que hombres poseen empleo como un término natural, es decir de utilidad inmediata, y para los hombres desempleados la actitud con respecto al término significaría que es artificial, pudiera entenderse que como género, los hombres desempleados no utilizan el término, esto es, no están en contacto con la investigación, ni la aplican.

Compact.- Este concepto significó para los varones empleados como un término de profundo, concepto que para los varones sin empleo el concepto lo entendieron como superficial, sin relevancia.

Láser.- Para los varones con empleo el concepto pudiera ser peligroso caso contrario de los desempleados los que consideraron al término como seguro.

RESPUESTAS DEL DIFERENCIAL SEMANTICO COMPARATIVO POR GÉNERO (EMPLEADOS- DESEMPLEADOS)

RELACION DE RESPUESTAS DE ESCALAS BIPOLARES POR GENERO (EMPLEADOS)								
CONCEPTO	Agradable	Admirable	Artificial	Profundo	Seguro	Soportable	Útil	Conocido
Procesador	14	13	15	7	13	12	14	14
Tecnología	14	14	12	10	9	12	15	11
Investigación	15	13	5	12	12	11	15	12
Compact	12	10	-	8	11	11	12	12
Programación	14	13	12	8	14	12	15	13
Láser	12	14	13	8	-	13	15	13
Satelital	13	13	13	8	12	10	14	11
Resonancia Magnética	9	11	10	10	9	9	11	11
Software	13	14	13	9	10	11	13	11
Análogo	11	10	8	7	9	12	12	12

RELACION DE RESPUESTAS DE ESCALAS BIPOLARES POR GENERO (DESEMPLEADOS)								
CONCEPTO	Agradable	Admirable	Artificial	Profundo	Seguro	Soportable	Útil	Conocido
Procesador	13	13	12	9	11	13	15	9
Tecnología	15	15	13	11	13	14	12	8
Investigación	13	13	7	13	11	15	13	10
Compact	12	11	12	-	10	10	12	10
Programación	10	10	10	7	10	9	11	6
Láser	9	11	13	8	7	11	10	8
Satelital	9	9	14	12	9	10	15	8
Resonancia Magnética	7	6	4	7	4	5	6	4
Software	13	12	11	8	12	15	11	11
Análogo	4	5	2	5	6	5	9	5

ESCALAS BIPOLARES COMPARATIVOS: Procesador.- Los empleados y desempleados señalaron que es un concepto que puede ser agradable, que cause admiración, es artificial, profundo, seguro, soportable, resulta útil y es conocido.

Tecnología.- Para varones con empleo y desempleados este es un concepto que les puede resultar agradable, admirable, es artificial, profundo, seguro, soportable, útil y conocido.

Investigación.- Ambos, empleados y desempleados consideraron el concepto como agradable, admirable, profundo, seguro, soportable, útil y conocido

Compact.- Los empleados y desempleados señalaron el concepto en términos de agradable, admirable, artificial, seguro, soportable, útil y del cual pudieran tener contacto con él, es decir, es conocido.

Programación.- Empleados y desempleados, coincidieron señalando este concepto como agradable, admirable, es artificial, profundo, seguro, soportable, resulta útil y conocido.

Láser.- Tanto empleados como desempleados señalaron que es un concepto agradable, admirable, es artificial, profundo, soportable, resulta útil y conocido.

Satelital.- Los sujetos empleados y desempleados señalaron que es un concepto agradable, admirable, es artificial, profundo, seguro, soportable, útil y conocido.

Resonancia Magnética.- Los individuos que poseen empleo señalaron al concepto como agradable, admirable, es artificial, profundo, seguro, soportable, resulta útil y conocido y los desempleados no reflejaron ninguna actitud con respecto al término, únicamente pudiera resultarles ser profundo.

Software.- Para los empleados y desempleados es un concepto que les agrada, resulta admirable, es artificial profundo, representa seguridad, es soportable, resulta útil y conocido.

Análogo.- Los empleados identificaron este concepto como agradable, admirable, entendiéndolo como un concepto de término artificial, profundo, seguro, soportable, útil y conocido y los desempleados no manifiestan criterios definidos por dicho concepto únicamente les pudiera ser de utilidad. El hecho de que los varones desempleados no discriminaron el término de éste concepto es entendible en el sentido de que no hay vinculación alguna con el entorno laboral que les permita estar en contacto con el mismo.

RESPUESTAS DEL DIFERENCIAL SEMANTICO DE CONTRASTE POR GÉNERO (EMPLEADAS- DESEMPLEADAS)

Empleadas

Concepto / Término	Natural	Artificial	Superficial	Profundo
Investigación	8	-	-	-
Programación	9	-	-	-
Láser	-	-	8	-
Satelital	-	-	6	-

Desempleadas

Concepto / Término	Natural	Artificial	Superficial	Profundo
Investigación	-	8	-	-
Programación	-	14	-	-
Láser	-	-	-	8
Satelital	-	-	-	6

Escalas bipolares de contraste: Coincidentemente también como los varones, las mujeres que poseen empleo el concepto de **Investigación** lo consideraron como un término natural, es decir de utilidad inmediata, y para las desempleados la actitud con respecto al término significaría que es artificial, pudiera entenderse que como género tampoco las desempleadas utilizan el término, esto es, no están en contacto con la investigación, ni la aplican.

Programación.- Este concepto significó para las empleadas como un término natural, pudiera entenderse que están en contacto con el mismo por su situación laboral, concepto que para las mujeres sin empleo el concepto lo entendieron como artificial.

Láser.- Las empleadas indicaron que el concepto es superficial, sin relevancia, en contraste con las desempleadas quienes señalaron que es un término profundo.

Satelital.- Para las mujeres con empleo resultó ser un término superficial, en el sentido que no reviste importancia y para las desempleadas, este concepto es profundo.

**RESPUESTAS DEL DIFERENCIAL SEMANTICO COMPARATIVOS POR GÉNERO
(EMPLEADAS- DESEMPLEADAS)**

RELACION DE RESPUESTAS DE ESCALAS BIPOLARES POR GENERO (EMPLEADAS)								
CONCEPTO	Agradable	Admirable	Artificial	Profundo	Seguro	Soportable	Útil	Conocido
Procesador	14	14	10	8	15	13	12	14
Tecnología	14	15	8	13	12	14	10	12
Investigación	13	13	-	15	7	12	14	12
Compact	12	10	7	6	10	11	12	14
Programación	13	15	-	10	13	12	15	14
Láser	11	14	12	-	7	11	12	12
Satelital	13	12	12	-	8	11	13	11
Resonancia Magnética	8	12	9	7	10	10	11	12
Software	12	12	12	8	14	13	11	14
Análogo	12	11	8	4	6	11	10	10

RELACION DE RESPUESTAS DE ESCALAS BIPOLARES POR GENERO (DESEMPLEADAS)								
CONCEPTO	Agradable	Admirable	Artificial	Profundo	Seguro	Soportable	Útil	Conocido
Procesador	11	12	15	8	11	12	12	14
Tecnología	14	14	14	7	10	10	15	12
Investigación	14	13	8	15	9	10	13	9
Compact	14	14	14	4	15	13	15	12
Programación	14	13	14	8	12	10	14	8
Láser	11	12	15	8	6	8	14	10
Satelital	12	13	13	6	9	9	13	8
Resonancia Magnética	8	10	12	7	6	7	11	7
Software	13	12	13	8	11	12	13	10
Análogo	10	8	5	6	7	8	8	5

ESCALAS BIPOLARES COMPARATIVOS: Procesador.- Las empleadas y desempleadas señalaron que es un concepto que puede significar agrado, que cause admiración, es artificial, profundo, seguro, soportable, resulta útil y es conocido.

Tecnología.- Para las empleadas y desempleadas este es un concepto que les puede resultar agradable, admirable, es artificial, profundo, seguro, soportable, útil y conocido.

Investigación.- Ambas, empleadas y desempleadas consideraron el concepto como agradable, admirable, profundo, seguro, soportable, útil y conocido

Compact.- Las empleadas y desempleadas señalaron el concepto en términos de agradable, admirable, artificial, seguro, soportable, útil y del cual pudieran tener contacto con él, es decir, es conocido. Sin embargo las empleadas no manifiestan criterios definidos acerca de éste concepto en términos de si es superficial o profundo, y las desempleadas no reflejan ninguna actitud respecto si es un término superficial o profundo.

Programación.- Empleadas y desempleadas, coincidieron señalando este concepto como agradable, admirable, profundo, seguro, soportable, resulta útil y conocido.

Láser.- Tanto empleadas como desempleadas señalaron que es un concepto agradable, admirable, es artificial, soportable, resulta útil y conocido.

Satelital.- Las empleadas y desempleadas señalaron que es un concepto agradable, admirable, es artificial, seguro, soportable, útil y conocido.

Resonancia Magnética.- Las mujeres que poseen empleo y las que no lo tienen señalaron al concepto como agradable, admirable, es artificial, profundo, seguro, soportable, resulta útil y conocido

Software.- Para las empleadas y desempleadas es un concepto que les agrada, resulta admirable, es artificial profundo, representa seguridad, es soportable, resulta útil y conocido.

Análogo.- Las empleadas identificaron este concepto como agradable, admirable, entendiéndolo como un concepto de término artificial, profundo, seguro, soportable, útil y conocido y las mujeres que no poseen empleo no manifiestan criterios definidos por dicho concepto únicamente les significó que pudiera ser agradable, admirable, soportable, útil y conocido, pero no discriminaron si es natural o artificial, si es profundo o superficial o si es seguro o peligroso.

ANEXO 1 Y 2

INVENTARIO DE VALORES HARTMAN (H. V. I.)

Versión III

Por los doctores Robert S. Hartman y Mario Cárdenas Trigos

Puesto _____ Edad _____ Sexo _____

Escolaridad: Primaria, secundaria, comercio, -
vocacional; preparatoria, profe-
sional. (marque los estudios ter-
minados).

Estado Civil: Soltero, casado, divorciado, viu-
do. (marque uno)

Fecha: a _____ de _____ de 19 _____

PARTE I: FRASES.

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

Al lado encontrará Ud. 18 frases. Cada una de estas frases representa algo a lo cual un individuo puede asignarle diferentes "valores" (bueno o malo), dependiendo de sus propias — consideraciones acerca de cuán bueno o malo — es.

Lea cuidadosamente todas las frases. (Si hay alguna palabra que no entienda, pregunte por su significado).

Escriba el número "1" dentro del círculo si-
tuado antes de la frase que en su opinión re-
presenta el valor más alto, o sea, la frase —
que usted considera expresa el mejor valor. —
El número "2" deberá colocarse ante la frase
que lo siga en valor en el círculo que la an-
tecede. Continúe así del mejor al pésimo.

Enumere todas las frases en este mismo senti-
do descendente, utilizando un número diferen-
te para cada una de las 18 frases (3, 4, 5, y
así sucesivamente), hasta llegar a la número
18 que deberá representar aquella que Ud. con-
sidera expresa lo peor, es decir lo más malo.

No juzgue las frases por su importancia, sino
exclusivamente por la bondad o maldad que con-
tienen.

Concéntrese en su tarea. Decida rápidamente —
que número le va a asignar a cada frase. No —
hay tiempo límite, pero la mayoría de la gen-
te puede enumerar todas estas frases en unos
10 minutos. No deje de calificar ninguna de —
las frases. Tenga cuidado de que cada número
aparezca una sola vez. Ahora puede Ud. empe-
zar.

F R A S E S

- Una buena comida
- Un mejoramiento técnico
- Una idea tonta
- Un descuento por llegar tarde
- Un montón de basura
- Un científico dedicado
- Hacer estallar un avión de pasa-
jeros en pleno vuelo
- Quemar a una bruja en la hoguera
- Un corto circuito eléctrico
- "Con este anillo yo te tomo por mi
esposa (o)"
- Un bebé
- Atormentar a una persona
- Amor por la naturaleza
- Un loco
- Una producción en serie
- Esclavitud
- Un genio matemático
- Un uniforme

Asegúrese de que ha usado todos los
números del 1 al 18, sin repetir —
ninguno.

Cruce los números utilizados.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 y 18

PARTE II: CITAS
INSTRUCCIONES

Al lado encontrará Ud. 18 citas. Cada cita concierne a algo sobre lo cual un individuo puede asignar diferentes "valores" (bueno o malo) dependiendo de sus propias consideraciones acerca de en qué grado se está de acuerdo con lo que dice la cita.

Lea cuidadosamente todas las citas, (si hay alguna palabra que no entienda, pregunte su significado). La frase "mi trabajo" no se refiere a ningún trabajo específico, sino a aquello que usted hace actualmente: su ocupación presente o la clase de trabajo que Ud. desempeña. (Si Ud. no tiene un trabajo fijo, puede sustituir la frase "mi trabajo" por "lo que estoy haciendo").

Escriba el número "1" dentro del cuadro situado antes de la cita con la que Ud. está más de acuerdo, o sea, aquella que representa lo más importante para Ud. en su vida.

Escriba el número "2" dentro del cuadro situado antes de la cita que Ud. considera está en segundo lugar, y así sucesivamente.

Enumere todas las citas en este mismo sentido — descendente hasta llegar a aquella con la que se está más en desacuerdo, la que representa el menor valor para Ud. a ésta le asignará el número 18. Es decir enumere todas las citas del número 1 al 18, de la del mayor valor a la del menor valor para Ud.

Concéntrese en su tarea. Decida rápidamente qué número le va a asignar a cada una de las citas. No hay tiempo límite, pero la mayoría de la gente puede enumerar todas estas citas en unos 10 minutos. No deje de calificar ninguna de las citas. Tenga cuidado de que cada número aparezca una sola vez. Ahora puede Ud. empezar.

D. R. © Servicios Psicoaxiológicos, S. A. y -
la Fundación para las Investigaciones
Sociales, A. C. 1972.

C I T A S

- "Me gusta mi trabajo, y me hace bien"
 - "El universo es un sistema notablemente armonioso"
 - "El mundo no tiene mucho sentido para mí"
 - "Por más intensamente que trabaje siempre me sentiré frustrado"
 - "Las condiciones en que yo trabajo son pésimas y arruinan mi labor"
 - "Me siento a gusto en el mundo"
 - "Detesto mi trabajo"
 - "Mi vida crea desorden en el mundo"
 - "Mi trabajo no contribuye con nada al mundo"
 - "Mi trabajo pone de manifiesto lo mejor que hay en mí"
 - "Estoy contento con ser yo mismo"
 - "Maldigo el día en que nací"
 - "Me encanta mi trabajo"
 - "Me molesta la falta de sentido en el universo"
 - "Cuanto mejor comprendo mi lugar en el mundo, tanto mejor me va en mi trabajo"
 - "Mi trabajo me hace desdichado"
 - "Amo la belleza del mundo"
 - "Mi trabajo contribuye a la belleza y armonía del mundo"
- Asegúrese de que ha usado los números del 1 al 18, sin repetir ninguno.
Cruce los números utilizados.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 y 18

ANEXO 3

AXIOMETRIC SCORING FORM
THE HARTMAN VALUE PROFILE

Name _____ Age _____ Date _____ Male - Female

Single - Married - Other _____ Occupation _____

Education completed: grade 8 9 10 11 12 college 1 2 3 4

Degrees: Associate Bachelor's (graduate study) Master's Doctorate

Part I — "V. Q."

a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o	p	q	r	DIF	DIM	INT	DIS	V. Q.
E	S	S	E	E	I	E	S	S	I	I	I	E	I	E	I	S	S					-
6	9	10	11	13	5	17	16	12	4	1	18	2	14	8	15	3	7	DIM%	INT%			
																						+ - ±
																		I	DIM-I	INT		
																		E	DIM-E	INT		
																		S	DIM-S	INT		
																			p	D.I.		A.I.%

Part II — "S. Q."

a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o	p	q	r	DIF	DIM	INT	DIS	S. Q.
E	S	S	E	E	I	E	S	S	I	I	I	E	I	E	I	S	S					-
6	9	10	11	13	5	17	16	12	4	1	18	2	14	8	15	3	7	DIM%	INT%			
																						+ - ±
																		I	DIM-I	INT		
																		E	DIM-E	INT		
																		S	DIM-S	INT		
																			p	D.I.		A.I.%

<p>(1) $\frac{SQ}{VQ} = \frac{\quad}{\quad} = \quad BQ_{r1}$ $\frac{SQ + VQ}{2} = \frac{\quad}{2} = \quad BQ_{a1}$</p>
<p>(2) $\frac{SQ}{VQ} = \frac{\quad}{\quad} = \quad BQ_{r2}$ $\frac{SQ + VQ}{2} = \frac{\quad}{2} = \quad BQ_{a2}$</p>
<p>(3) $BQ_{r1} \times BQ_{a1} = \quad CQ_1$ $BQ_{r2} \times BQ_{a2} = \quad CQ_2$</p>

AXIOMETRIC TESTING SERVICE

AREA CODE 615—982-6077

689 EAST HUNT ROAD
ALCOA, TENNESSEE 37701

ANEXO 4

NAME _____
 (Last) (First) (Middle)

DATE _____

THE HARTMAN VALUE PROFILE • AXIOGRAM

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
	DIM (I)	DIM (E)	DIM (S)	DIF	DIM	DIM %	INT (I)	INT (E)	INT (S)	INT	INT %	D.I.	DIS	VO (I)	VO (2)	SO (I)	SO (2)	BO (I)	BO (2)	BO (I)	BO (2)	CO (I)	CO (2)	RO (I)	RO (2)
Excellent	1	1	1	22	0	2				1	2	0		1	1	1	1	0.1 - 0.6		1	1	1	1	1	4.8
	2	2	2	24		4				2	4			10	2	10	2	ATYCHAL		10	2	14	3	14	4.5
	3	3	3		1	6	0	0	0	3	6	1	0	19	3	19	3	0.7	0.7	19	3	28	5	28	4.4
	4	4	4	26	2	8				4	8	2		28	4	28	4			28	4	42	7	42	4.2
	5	5	5	28	3	10				5	10	3		37	5	37	5	1.1	1.1	37	5	56	9	56	4.0
	6	6	6							6				46	6	46	6			46	6	70	9	70	
	7	7	7	30						7	10	3		55	7	55	7	1.5	1.5	55	7	83	11	83	
Very Good	8	8	8	32	4	12				8	12	4		56	8	56	8	1.6	1.6	56	8	90	13	90	3.8
	9	9	9	34	5	14	1	1	1	9	14	5		58	9	58	9	1.7	1.7	58	9	98	16	98	3.6
	10	10	10		6	16	2	2	2	10	16	6		60	10	60	10	1.8	1.8	60	10	106	18	106	3.4
	11	11	11	36	7	18	3	3	3	11	18	7		63	11	63	11	1.9	1.9	63	11	115	21	115	3.2
	12	12	12	38	8	20	4	4	4	12	20	8		66	12	66	12	2.0	2.0	66	12	124	24	124	3.0
	13	13	13	40			5	5	5	13	20	9		68	13	68	13			68	13	132	26	132	
	14	14	14							14				70	14	70	14			70	14	140	28	140	
Good	15	15	15	42	8	22	6	6	6	15	22	8		71	15	71	15	2.1	2.1	71	15	149	32	149	2.8
	16	16	16	44	9	24	7	7	7	16	24	9		73	16	73	16	2.2	2.2	73	16	159	35	159	2.6
	17	17	17		10	26	8	8	8	17	26	10	2	75	17	75	17	2.3	2.3	75	17	170	38	170	2.4
	18	18	18	46	10	28	10	10	10	18	28	10		78	18	78	18	2.4	2.4	78	18	181	42	181	2.2
	19	19	19	48	11	30	11	11	11	19	30	11		81	19	81	19	2.5	2.5	81	19	191	45	191	2.0
	20	20	20				12	12	12	20	30	11		83	20	83	20			83	20	202	49	202	
	21	21	21	50						21				85	21	85	21			85	21	213	53	213	
Average	22	22	22	52	12	32	13	13	13	22	32	12		86	22	86	22	2.6	2.6	86	22	224	57	224	1.8
	23	23	23	54	13	34	14	14	14	23	34	13		88	23	88	23	2.7	2.7	88	23	236	62	236	1.6
	24	24	24		14	36	15	15	15	24	36	14	4	90	24	90	24	2.8	2.8	90	24	249	66	249	1.4
	25	25	25	56	15	38	16	16	16	25	36	14		93	25	93	25	2.9	2.9	93	25	262	71	262	1.2
	26	26	26	58			17	17	17	26	38	15		96	26	96	26			96	26	275	75	275	1.0
	27	27	27	60			18	18	18	27	40	15		98	27	98	27	3.0	3.0	98	27	288	80	288	
	28	28	28				19	19	19	28				100	28	100	28			100	28	300	84	300	
Poor	29	29	29	62	16	42	20	20	20	29	42	16		101	29	101	29	3.1	3.1	101	29	313	90	313	0.9
	30	30	30	64	17	44	21	21	21	30	44	17		103	30	103	30	3.2	3.2	103	30	328	95	328	0.8
	31	31	31		18	46	22	22	22	31	46	18		105	31	105	31	3.3	3.3	105	31	343	101	343	0.7
	32	32	32	66	18	48	23	23	23	32	48	19		108	32	108	32	3.4	3.4	108	32	358	106	358	0.6
	33	33	33	68			24	24	24	33	48	19		111	33	111	33			111	33	373	112	373	
	34	34	34	70	19	50	25	25	25	34	50	19		113	34	113	34	3.5	3.5	113	34	388	117	388	
	35	35	35				26	26	26	35	50			115	35	115	35			115	35	403	123	403	
Very Poor	36	36	36	72	20	52	27	27	27	36	52	20		116	36	116	36	3.6	3.6	116	36	418	130	418	
	37	37	37	74	21	54	28	28	28	37	54	21		118	37	118	37	3.7	3.7	118	37	435	137	435	0.5
	38	38	38		22	56	29	29	29	38	56	22	6	120	38	120	38	3.8	3.8	120	38	452	143	452	
	39	39	39	76	22	58	30	30	30	39	58	22		123	39	123	39			123	39	469	149	469	0.4
	40	40	40	78	23	60	31	31	31	40	60	23		126	40	126	40	3.9	3.9	126	40	486	155	486	
	41	41	41	80			32	32	32	41	60	23		128	41	128	41	4.0	4.0	128	41	503	162	503	
42	42	42				33	33	33	42				130	42	130	42			130	42	520	168	520		
Extremely Poor	43	43	43	82	24	62	34	34	34	43	62	24	8	132	43	132	43	4.1	4.1	132	43	533	172	533	0.3

ANEXO 5

THE HARTMAN VALUE PROFILE (HVP)

GENERAL EVALUATION REPORT—AXIOSCOPE®

by Robert S. Hartman, Ph.D.

Name _____		Educational Level _____		M _____	F _____
Address _____		Date _____		Year	Month
City _____		State _____		Born _____	Day
Occupation _____		Age _____		Year	Month
Name of Evaluator _____		Date _____		Relationship _____	
Interpreted By _____		Date _____		Type of Report _____	

INSTRUCTIONS

The General Evaluation Report-Axioscope may be used in several different ways. The most common application will typically be as a general evaluation report of a person's development on selected value capacities which are axiologically derived from the Hartman Value Profile (HVP). This booklet describes in detail the 18 selected value capacities which constitute the Axioscope. This kind of a report is called a General Report.

Self description of value capacities is another way that this report may be used. When the Axioscope is used in this manner, a person is asked to simply study each of the variables or value capacities and to evaluate or estimate his level as being either high, medium, or low. The sample below indicates how self description should be marked for variables 1-16. Variables 17 and 18 require an answer of either no (hardly ever has problems), sometimes (has problems) or yes (has problems much of the time). This kind of a report is called a Self Report.

	High	Medium	Low			
VARIABLES 1 - 16	Excellent	Very Good	Good	Average	Poor	Very Poor
	<input type="radio"/>					
VARIABLES 17 & 18	No	Sometimes	Yes			

Description of another person is the third way that this report may be used. When the axioscope is used in this fashion, the directions for self description are followed except that the evaluator or rater is asked to make judgments of value capacity about a person whom the evaluator knows. Naturally the better or longer the acquaintance or relationship has been established, the easier it will be for the evaluator to make judgments. This kind of a report is called an Other Report.

Hypothetical description of value capacities is yet another way that this report may be used. When the axioscope is used in this manner on either an individual or group basis, the above directions are followed for a stated or ideal type of person. Stereotypes can easily be described in this way. This kind of a report is called a Hypothetical Report.

AXIOMETRIC® TESTING SERVICE

provided by

RESEARCH CONCEPTS
A DIVISION OF TEST MAKER, INC.

1368 EAST AIRPORT ROAD
MUSKEGON, MICHIGAN 49444

**THE HARTMAN VALUE PROFILE (HVP)
GENERAL EVALUATION REPORT- AXIOSCOPE**

	Excelente	Muy Bien	Bien	Promedio	Pobre	Muy Pobre	Extremadamente Pobre
1 Integración Personal	<input type="radio"/>						
2 Juicio	<input type="radio"/>						
3 Intuición	<input type="radio"/>						
4 Ambición y Desarrollo Personal	<input type="radio"/>						
5 Aceptación Personal	<input type="radio"/>						
6 Disciplina y Organización Personal	<input type="radio"/>						
7 Concentración	<input type="radio"/>						
8 Solución Práctica a los Problemas	<input type="radio"/>						
9 Cooperación	<input type="radio"/>						
10 Conocimiento Personal	<input type="radio"/>						
11 Conocimiento de los demás	<input type="radio"/>						
12 Disciplina Intelectual	<input type="radio"/>						
13 Dirección Personal	<input type="radio"/>						
14 Organización Teórica	<input type="radio"/>						
15 Organización Práctica	<input type="radio"/>						
16 Sentido de la Realidad	<input type="radio"/>						
17 Problemas de Evaluación	<input type="radio"/>						
18 Problemas de Evaluación Personal	<input type="radio"/>						

AXIOMETRIC TESTING SERVICE

ANEXO 6

ANEXO 7

MARQUE CON UNA (X) EN CADA RECUADRO LA OPINIÓN QUE TIENE RESPECTO DE LA PALABRA SUPERIOR PARA LOS PARES DE ADJETIVOS QUE PROCEDEN, ENTRE MAS CERCA PONGA LA (X) A UNO DE LOS EXTREMOS DE CADA RENGLON, TANTO MAS CERCA PIENSA UD. QUE LA PALABRA ESTA RELACIONADA A ESTE ADJETIVO, SI NO ENCUENTRA LA RELACIÓN O DESCONOCE LA PALABRA, MARQUE SU RESPUESTA EN EL NÚMERO (0) CERO, NO PONGA MAS DE UNA CRUZ EN UN RENGLON, NI OMITA NINGUNO DE LOS RENGLONES.

OCUPACIÓN: _____

EDAD: _____

SEXO: M
 F

EDO. CIVIL: SOLTERO (A)
 CASADO (A)
 OTRO

ESCOLARIDAD: _____

PROCESADOR		
AGRADABLE	3 2 1 0 1 2 3	DESAGRADABLE
DESPRECIABLE	3 2 1 0 1 2 3	ADMIRABLE
ARTIFICIAL	3 2 1 0 1 2 3	NATURAL
SUPERFICIAL	3 2 1 0 1 2 3	PROFUNDO
SEGURO	3 2 1 0 1 2 3	PELIGROSO
INSOPORTABLE	3 2 1 0 1 2 3	SOPORTABLE
MALO	3 2 1 0 1 2 3	PESIMO
UTIL	3 2 1 0 1 2 3	INUTIL
EXTRAÑO	3 2 1 0 1 2 3	CONOCIDO

TEGNOLOGIA		
AGRADABLE	3 2 1 0 1 2 3	DESAGRADABLE
DESPRECIABLE	3 2 1 0 1 2 3	ADMIRABLE
ARTIFICIAL	3 2 1 0 1 2 3	NATURAL
SUPERFICIAL	3 2 1 0 1 2 3	PROFUNDO
SEGURO	3 2 1 0 1 2 3	PELIGROSO
INSOPORTABLE	3 2 1 0 1 2 3	SOPORTABLE
MALO	3 2 1 0 1 2 3	PESIMO
UTIL	3 2 1 0 1 2 3	INUTIL
EXTRAÑO	3 2 1 0 1 2 3	CONOCIDO

INVESTIGACIÓN		
AGRADABLE	3 2 1 0 1 2 3	DESAGRADABLE
DESPRECIABLE	3 2 1 0 1 2 3	ADMIRABLE
ARTIFICIAL	3 2 1 0 1 2 3	NATURAL
SUPERFICIAL	3 2 1 0 1 2 3	PROFUNDO
SEGURO	3 2 1 0 1 2 3	PELIGROSO
INSOPORTABLE	3 2 1 0 1 2 3	SOPORTABLE
MALO	3 2 1 0 1 2 3	PESIMO
UTIL	3 2 1 0 1 2 3	INUTIL
EXTRAÑO	3 2 1 0 1 2 3	CONOCIDO

COMPACT		
AGRADABLE	3 2 1 0 1 2 3	DESAGRADABLE
DESPRECIABLE	3 2 1 0 1 2 3	ADMIRABLE
ARTIFICIAL	3 2 1 0 1 2 3	NATURAL
SUPERFICIAL	3 2 1 0 1 2 3	PROFUNDO
SEGURO	3 2 1 0 1 2 3	PELIGROSO
INSOPORTABLE	3 2 1 0 1 2 3	SOPORTABLE
MALO	3 2 1 0 1 2 3	PESIMO
UTIL	3 2 1 0 1 2 3	INUTIL
EXTRAÑO	3 2 1 0 1 2 3	CONOCIDO

PROGRAMACIÓN		
AGRADABLE	3 2 1 0 1 2 3	DESAGRADABLE
DESPRECIABLE	3 2 1 0 1 2 3	ADMIRABLE
ARTIFICIAL	3 2 1 0 1 2 3	NATURAL
SUPERFICIAL	3 2 1 0 1 2 3	PROFUNDO
SEGURO	3 2 1 0 1 2 3	PELIGROSO
INSOPORTABLE	3 2 1 0 1 2 3	SOPORTABLE
MALO	3 2 1 0 1 2 3	PESIMO
UTIL	3 2 1 0 1 2 3	INUTIL
EXTRAÑO	3 2 1 0 1 2 3	CONOCIDO

OCUPACIÓN: _____

EDAD: _____

SEXO: M
 F

EDO. CIVIL: SOLTERO (A)
 CASADO (A)
 OTRO

ESCOLARIDAD: _____

LASER								
AGRADABLE	3	2	1	0	1	2	3	DESAGRADABLE
DESPRECIABLE	3	2	1	0	1	2	3	ADMIRABLE
ARTIFICIAL	3	2	1	0	1	2	3	NATURAL
SUPERFICIAL	3	2	1	0	1	2	3	PROFUNDO
SEGURO	3	2	1	0	1	2	3	PELIGROSO
INSOPORTABLE	3	2	1	0	1	2	3	SOPORTABLE
MALO	3	2	1	0	1	2	3	PESIMO
UTIL	3	2	1	0	1	2	3	INUTIL
EXTRAÑO	3	2	1	0	1	2	3	CONOCIDO

SATELITAL								
AGRADABLE	3	2	1	0	1	2	3	DESAGRADABLE
DESPRECIABLE	3	2	1	0	1	2	3	ADMIRABLE
ARTIFICIAL	3	2	1	0	1	2	3	NATURAL
SUPERFICIAL	3	2	1	0	1	2	3	PROFUNDO
SEGURO	3	2	1	0	1	2	3	PELIGROSO
INSOPORTABLE	3	2	1	0	1	2	3	SOPORTABLE
MALO	3	2	1	0	1	2	3	PESIMO
UTIL	3	2	1	0	1	2	3	INUTIL
EXTRAÑO	3	2	1	0	1	2	3	CONOCIDO

RESONANCIA MAGNETICA								
AGRADABLE	3	2	1	0	1	2	3	DESAGRADABLE
DESPRECIABLE	3	2	1	0	1	2	3	ADMIRABLE
ARTIFICIAL	3	2	1	0	1	2	3	NATURAL
SUPERFICIAL	3	2	1	0	1	2	3	PROFUNDO
SEGURO	3	2	1	0	1	2	3	PELIGROSO
INSOPORTABLE	3	2	1	0	1	2	3	SOPORTABLE
MALO	3	2	1	0	1	2	3	PESIMO
UTIL	3	2	1	0	1	2	3	INUTIL
EXTRAÑO	3	2	1	0	1	2	3	CONOCIDO

SOFTWARE								
AGRADABLE	3	2	1	0	1	2	3	DESAGRADABLE
DESPRECIABLE	3	2	1	0	1	2	3	ADMIRABLE
ARTIFICIAL	3	2	1	0	1	2	3	NATURAL
SUPERFICIAL	3	2	1	0	1	2	3	PROFUNDO
SEGURO	3	2	1	0	1	2	3	PELIGROSO
INSOPORTABLE	3	2	1	0	1	2	3	SOPORTABLE
MALO	3	2	1	0	1	2	3	PESIMO
UTIL	3	2	1	0	1	2	3	INUTIL
EXTRAÑO	3	2	1	0	1	2	3	CONOCIDO

ANALOGO								
AGRADABLE	3	2	1	0	1	2	3	DESAGRADABLE
DESPRECIABLE	3	2	1	0	1	2	3	ADMIRABLE
ARTIFICIAL	3	2	1	0	1	2	3	NATURAL
SUPERFICIAL	3	2	1	0	1	2	3	PROFUNDO
SEGURO	3	2	1	0	1	2	3	PELIGROSO
INSOPORTABLE	3	2	1	0	1	2	3	SOPORTABLE
MALO	3	2	1	0	1	2	3	PESIMO
UTIL	3	2	1	0	1	2	3	INUTIL
EXTRAÑO	3	2	1	0	1	2	3	CONOCIDO

REFERENCIAS

- Affemann, R.(1983) ***Experiencias de un Psicoterapeuta: cómo podemos y debemos vivir hoy***, Barcelona, Herder.
- Bachelle, A. S. (1985) ***Investigación, Invención, Innovación***, UNAM
- ColomMarañón, B. R.(1995) ***Test, Inteligencia y Personalidad***, Madrid. Pirámide,
- Davis, K. Y Newstrom J. W(1991) ***Comportamiento Humano en el trabajo, comportamiento organizacional***, México, McGraw-Hill.
- Díaz-Guerrero, R.(1975)***El diferencial semántico del idioma español***, México, Trillas.
- Fromm, E.(1989)***¿Podrá sobrevivir el hombre?***, México, Paidós.
- Fuentes, Z. S.M. (1988) ***El impacto de la innovación tecnológica en el proceso de trabajo; nuevas formas de organización del trabajo*** Tesina, México, Facultad de Psicología, UNAM.
- Furnham, A.(1992) ***Personalidad y Diferencias individuales en el trabajo***, Madrid, Pirámide.
- Gautier, R.() ***Teoría de la personalidad***(En red). Disponible en: Psicología on Line, E-books, Teorías de la Personalidad, Introducción.
- Hartman Value Profile, Axiometric***, Testing Service, Alcoa, Tennessee.
- Jahoda, M.(1987) ***Empleo y desempleo: Un análisis socio-psicológico***, Madrid, Morata.
- Marx, K.(1981)***El capital Vol.1 Lib.1, Cáp. V Sección tercera: Proceso de trabajo y Proceso de Valorización***, México, Siglo XXI.
- Neffa, J.C. (1982) ***Proceso de Trabajo, División del Trabajo y Nuevas Formas de Organización del Trabajo***. Serie de Cuadernos INET. ST. y P.S. México
- Novick, M. Compiladora(1987) ***Condiciones de Trabajo en América Latina (Tecnología, empleo Precario y Salud Ocupacional***, Argentina, Consejo latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO).
- Olivares, E.(1992)***México: Crisis y Dependencia Tecnológica***, UAM, Nuestro Tiempo.

Pytlík, E. C., Lauda P.D. y Johnson L.D.(1996)***Tecnología, Cambio y Sociedad***, Alfaomega.

Plutchik, R.(1975)***Fundamentos de investigación experimental***, México, Harla.

Reyes, Herrera, Santiago, Ponencia ***Los Cambios Tecnológicos Memorias del 1er Congreso Latinoamericano de Psicología del trabajo y las organizaciones***, Madrid, España. Vol. VI, 83,87,88.

Rodríguez, E. M.(1996)***Psicología del Mexicano en el trabajo***, México McGraw-Hill.

Secretaría de Programación y Presupuesto(1992), ***La Población de México, su ocupación y sus niveles de bienestar***, Manual de Información Básica de la Nación.

Yaroshevsky, M. G.(1979)***La Psicología en el siglo XX***, México, Grijalbo.

BIBLIOGRAFÍA

Arias, G. F. (1983) ***La administración de Recursos Humanos***, México, Trillas, P. 34,37,38,73

Bean A. O. C (1985) Artículo Managing the impact of technological change on organizations conferencia 1985 SME World Congress on the human aspect of automation, technical paper de SME

Blau y Schoenheir (1971)referido por Martínez, C., Cabruja, T., Pallares, S. (1988) ***Las nuevas tecnologías y la elección profesional de los jóvenes***, 1er Congreso Iberoamericano de Psicología del trabajo y las organizaciones, Madrid, España.

Brenner, S.B.R. ***The psychological impact of unemployment***. Journal of Occupational Psychology,1983,(53) 181-186

Coplamar (1985) ***Necesidades Esenciales en México. Situación Actual y Perspectivas en el año 2000***, México ,Siglo XXI.

Cordera, C.R.(1981)***Desarrollo y crisis de la economía mexicana. Ensayos de interpretación histórica***. México, Fondo de Cultura .Económica.

Cortada de Kohan y Nuria (2004), ***Teoría y Métodos para la construcción de Escalas de Actitudes***, Argentina, Lugar.

D´Adamo, O. J.(1988) Ponencia ***Tecnología Informática y Organización Mitos y Realidades***, 1er Congreso Iberoamericano de Psicología del Trabajo op.cit.

Díaz-Guerrero, R. (1988) ***La Psicología del mexicano***, México, Trillas.

Faerstein, P. H. (1985) Artículo "***successful use and management of o/a technology: the need for human resource planning***

Fernández, B.R.(1998) ***Introducción a la evaluación psicológica***, México, Pirámide.

Francis, A (1986) ***New technology at work***, Oxford University Press

Hogan, P.T.(2004)***Pruebas Psicológicas(una introducción práctica)***, México, El Manual Moderno.

Kelvin, P., Jarrett, E.J.(1985) ***Unemployment: Its social psychological effect***. Cambridge University Press.

Kuppusswammy G (1986) Artículo **"Human problems and resistant to change"** conferencia automach Australian, Technical paper de S.M.E.

Mcgee, Ch. (1992) **Como sobrevivir a los riesgos de la tecnología moderna**, Barcelona Paidos,

Magunnson, D.,(1984) **Teoría de los Test**. México, Trillas.

Minc, A. (1987) **El desafío del futuro**, México, Grijalbo.

Morales, V.P., Urosa S.B., Blanco, B.A.(2003) **Construcción de Escalas de Actitudes Tipo Likert**, La Muralla.

Ordóñez O. M. (1988) **Ponencia la resistencia al cambio ante las nuevas tecnologías** 1er Congreso Iberoamericano de Psicología del Trabajo

Pettersen, A.C., Mortinner, T.J.(1994) **Youth Unemployment an Society**, Cambridge University Press.

Reich, B y Adcock Ch.(1980) **Valores, Actitudes y Cambio de Conducta**, México, Continental

Rey André(1990) **Conocimiento del individuo a través de los test**, Guadarrama.

Rodríguez, E. M.(1996) **Los valores de la excelencia**, México, McGraw-Hill.

Ruiz, H.D.R.(1998), **Histéresis y el problema del desempleo en México, un estudio aplicado**, Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Shamir, B. **Sex, differences in psychological adjustment to unemployment and reemployment: A question of commitment, alternatives on finances**. Social Problems, 1985a, (33) 67-79.

Secretaria del Trabajo y Previsión Social(1998), **Característica del Desempleo Urbano**, Demos, Carta demográfica sobre México, México: Autor

Silva, R. A.(1988) **La investigación asistida por computadora en las ciencias sociales y de la salud**, UNAM, ENEP Iztacala.

Silva, R. A (1988) **Métodos cuantitativos en psicología. Un enfoque metodológico**, México, Trillas.

Summers, F.G.(1978) **Medición de Actitudes**, México, Trillas.

Szekely, B. (1980) **Los test: manual de técnicas de exploración**, Buenos Aires. Kapelusz,

Swinborne, P. ***The psychological impact of unemployment on managers of professional staff***, Journal of Occupational Psychology, 1984, 54, 47-64.

Warr, P(1987) ***Work, Unemployment and Mental Health***, Oxford, Clarendon Press.

Winefield, H.A., Tiggeman, M., Winefield, R.H.,(1993)***GrowingUp with Unemployment A Longitudinal Study of its Psychological Impact***, London, Routledge.

15 Volúmenes de las Memorias del 1er Simposium Latinoamericano de Reconversión Industrial Celebrado en Ixtapa-Zihuatanejo, Gro. México, (1987) de. Fondo de Cultura Económica.