

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

**Factores que influyen
al ausentismo
en una empresa**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGIA

P R E S E N T A
PATRICIA GOMEZ CORTES

MEXICO, D. F.

1974



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.



L5055.08
UNAM. 89
1974

A mi director de tesis
DR. DARVELIO A. CASTAÑO

Con agradecimiento al
DR. MIGUEL RAMOS ROMO

132

A la memoria de mi tía y maestra:
CAROLINA C. DE ARELLANO,
con gratitud y cariño.

*A mis padres:
Como un presente hoy,
un recuerdo siempre.*

*A mis hermanos:
Con cariño.*

INDICE

| | <i>Página</i> |
|--|---------------|
| INTRODUCCION | 13 |
| CAPITULO I | |
| Integración del hombre a la organización laboral | 15 |
| El proceso de ajuste y adaptación | 17 |
| Factores que condicionan la Integración del Trabajador: Físicos, Administrativos y Sociales | 20 |
| Efectos de la falta de Adaptación al ambiente laboral: Ausentismo, Rotación de personal y Accidentes de trabajo | 25 |
| Concepto de Salud Mental del hombre en el Trabajo | 28 |
| CAPITULO II | |
| Planteamiento del problema | 31 |
| Técnicas e Instrumentos | 39 |
| Resultados | 43 |
| Análisis o Interpretación de Resultados | 47 |
| CONCLUSIONES | 61 |
| Limitaciones y Sugerencias | 62 |
| ANEXOS | 63 |
| BIBLIOGRAFIA | 85 |

INTRODUCCION

La riqueza fundamental de un país está en sus hombres, por lo tanto, las características positivas o negativas generales de una población son determinantes del éxito o el fracaso. El ausentismo tratado en este trabajo provoca social y económicamente fenómenos reflejos que explican el escaso progreso de nuestro país. Pretendo no sólo señalar un problema grave de la conducta humana, sino también, a la vez, sugerir posibilidades para corregirlo.

Espero que este trabajo, además de reunir los requisitos académicos para lograr el grado (Lic. en Psicología) profesional que pretendo, sirva para resolver, aunque sea en parte, el grave problema mencionado.

La no integración y la desadaptación del hombre a la organización industrial, actualmente, es uno de los causantes del ausentismo en las empresas. Diversos autores e investigadores se han dado cuenta que tanto las necesidades físicas como las psicológicas del personal deben ser atendidas para la adaptación del trabajador a su medio laboral.

El ausentismo refleja en gran parte de la población una conducta antisocial, ya que dicho fenómeno va en perjuicio directo al mundo social.

En México, las necesidades físicas de las que nos hablan diversos autores, en su mayoría, han sido satisfechas por parte de las empresas. Sin embargo, las necesidades psicológicas están en vías de desarrollo.

En el primer capítulo se tratan las implicaciones teóricas sobre el problema del ausentismo, basadas en diversos estudios hechos por investigadores sobre dicho tema, así como el desarrollo que ha tenido el trabajo desde la época medieval hasta la época moderna, la adaptación del hombre a la organización laboral y los efectos de la no adaptación a dicha organización y el concepto de salud mental en la industria y la importancia de esto en la adaptación personal.

El segundo capítulo comprende la investigación realizada en una empresa cuya limitación en sus resultados fue consecuencia de que solamente tuve acceso a sus archivos y a una encuesta socio-económica realizada en la misma. Sin embargo, debo agradecer a dicha empresa las facilidades y atenciones que me dispensaron y que hicieron posible la obtención del material para el manejo estadístico base de mi investigación.

CAPITULO I

INTEGRACION DEL HOMBRE A LA ORGANIZACION LABORAL

Para el análisis de este punto, es importante el hacer historia de lo que ha sucedido desde la época medieval hasta la época actual, y ver así, cuáles han sido los cambios surgidos en la integración del hombre a la organización laboral.

En la época medieval de la industria (1000-1750), la fuente de energía era el agua de los ríos, lagos, etc., y la materia prima la madera. La forma característica de la comunidad era la aldea, que era protegida y dominada por el castillo del señor feudal. Encontramos al siervo que paga su renta al señor feudal en productos agrícolas y en el cultivo de la tierra. En otros lugares, las familias trabajadoras combinaban las labores agrícolas con el hilado y el tejido en sus propias casas y sus productos los realizaban en mercados poco competidos, no hacían más de lo que querían y ganaban bastante para sus necesidades. J. A. C. Brown nos dice que “eran conocidos y respetados por los miembros de su comunidad y necesarios para dicha comunidad, orgullosos de su trabajo que era adaptado a las necesidades de sus clientes, o sea, un gran sentido de participación en la vida común y la unión de lazos de afecto y amistad ante sus componentes”.

La forma de producción que contaba con el mayor número de trabajadores era el gremio donde se establece la relación patrón-trabajador, y por otra parte aparece en ellos una estructura jerárquica bien definida, a saber, maestro-oficial-aprendiz, con diferencias de salarios según el grado de cada trabajador.

No se conocía el lucro en su concepción actual, o sea, en este comercio no debes proponerte más que buscar tu alimentación suficiente y la usura estaba prohibida ya que las ganancias no debían excederse, o sea, el concepto del “precio justo” basado en el valor real de la mercancía.

En la época de la revolución industrial (1750-1900), la fuente de energía era el carbón, y el hierro como materia prima. Las fábricas tuvieron un desarrollo tecnológico y científico con el inicio de la producción en gran escala y la introducción a la máquina de vapor.

El sistema fabril se basa en la asociación de varias personas que aportan

capital para la construcción y equipo de la fábrica. J. A. C. Brown nos dice que “tanto hombres, mujeres y niños tenían interminables jornadas y pésimas condiciones de higiene en el trabajo. El recurso ordinario era decir que el patrón no había comprado al operario sino solamente su trabajo, por lo cual, la salud y las condiciones de vida no le importaban”.

La explotación y las situaciones de abuso aparecen prolíficamente durante esta época. Marx señala que la máquina por sí misma acorta el tiempo de trabajo, pero con fines capitalistas se utiliza para aumentar el día de trabajo. Las innovaciones e inventos convierten al hombre en apéndice de la máquina, degradando su condición humana. De aquel trabajo en el que se expresaba la creatividad del artesano e intervenía desde su inicio a su terminación, se pasa a un trabajo desintegrado en el que se le asigna sólo una parte del proceso, desconoce la importancia relativa a su esfuerzo y forma parte de una cadena que sólo le produce monotonía y fatiga.

Surge la idea de que el trabajo es desagradable ya que a los trabajadores no les interesa la calidad de su trabajo; eran humillados, por lo que se convierten en seres hostiles; se les trataba como autómatas y como tal se comportaban, y se convierten en trabajadores tremendamente pasivos e ignorantes con respecto a cómo satisfacían las necesidades sociales con su trabajo y es en este momento donde nace la administración científica como un instrumento del patrón para racionalizar la explotación del trabajador, o sea, con F. W. Taylor, principal representante, hizo sugerencias para que el trabajo se simplificara y fuera “a prueba de bobos y a prueba de sabotaje”.

En la época moderna surgen la electricidad y la energía atómica, se inicia la producción en masa, cada quien no es responsable de un producto, sino de un pedazo de producto, surgen los obreros especializados y las grandes empresas industriales. “Actualmente, el industrial ofrece a sus trabajadores, aparte de su sueldo, el bienestar general, como son: vacaciones con pago, bailes y departamento médico gratuito, etc., para que trabajen mejor... todas las necesidades físicas quedan satisfechas, pero las necesidades psicológicas, como son responsabilidad, respeto propio, conocimiento de la utilidad social que trae consigo su trabajo, etc., no se toman en cuenta” (J. A. C. Brown, 1954).

K. Marx dice “en la medida en que aumente la división del trabajo, éste se simplifica. La pericia especial del obrero no sirve ya de nada. Se le convierte en una fuerza productiva simple, y monótona...”

En esta época, el aspecto social del trabajo cobra importancia, ya que los trabajadores tienen que llevar a cabo una labor en conjunto. Así, Elton Mayo y su escuela de “Relaciones Humanas” desarrolla una serie de conceptos basados en los estudios de psicólogos experimentales sobre las condiciones ambientales y con los experimentos de Hawthorne llega a la conclusión de que en realidad la productividad dependía principalmente no de factores

ambientales, sino de las relaciones personales y sociales dentro del grupo primario de trabajo.

A través de los estudios de E. Mayo y otros, las grandes empresas han tomado en cuenta las necesidades sociales de sus trabajadores, pero dichas necesidades las manipulan para manejar la conducta de los trabajadores hacia actitudes y actuaciones predeterminadas por la empresa donde buscan como fin último el aumento de la productividad de las utilidades, pero en ninguna forma buscan el resolver las contradicciones básicas entre el trabajo asalariado y el capital.

EL PROCESO DE AJUSTE Y ADAPTACION

“... la mala adaptación de los empleados puede conducir a cosas como el aumento del ausentismo...” (M. D. Dunnette, 1965).

La conducta adaptativa es la conducta que lleva al organismo al ajuste con respecto a su medio ambiente.

El cuerpo tiende a conservar un estado normal de equilibrio (homeostasis) a partir del cual se origina la conducta de respuesta al estímulo. Cuando se produce un cambio, la homeostasis queda temporalmente perturbada y se inician mecanismos que tienden a restaurarla. Vemos que la vida del organismo no es la del estado de reposo, sino de acción (E. R. Hilgard, 1966).

Nuestro nivel de actividad oscila entre el completo reposo y un nivel superactivo de stress. En el ciclo normal de sueño y vigilia, la oscilación está entre los límites de quietud y de acción. Los efectos nocivos de la superactividad extremada son el agotamiento y el colapso.

Experimentos hechos por Bexton, Heron y Scott han demostrado que incluso un período relativamente corto de inactividad puede perturbar las respuestas adaptables de una persona. Así, el nivel normal de funcionamiento psicológico depende de la participación activa con el medio.

Para la adaptación con el medio, el hombre cuenta con un amplio repertorio de conductas que representan sus capacidades para actuar, o sea, cuenta con muchas conductas en potencia, pero sólo algunas de ellas se expresan en alguna ocasión determinada. La conducta que se expresa representa la realización de un hombre, y sus capacidades para conducirse representan sus aptitudes (N. Maier, 1955).

Cuando la aptitud se manifiesta, comprendemos el por qué de las acciones de los hombres y conocemos los motivos.

Entonces, el motivo es una razón para expresar una determinada aptitud. Si podemos controlar los motivos de los hombres, podemos controlar la conducta que expresaran. Ejemplo: Un hombre puede lograr que otros trabajen para él ofreciéndoles dinero por el trabajo.

Limitación: no se puede motivar a ningún individuo a hacer lo que es incapaz de hacer, o sea, la motivación es una forma de expresar una aptitud que un hombre ya posee.

SITUACION DE MOTIVACION

Dentro del individuo
(aspecto subjetivo)

Necesidad
Impulso
Deseo

Fuera de el individuo
(aspecto objetivo)

Incentivo
Fin

Cuando la naturaleza de la necesidad y el incentivo es tal que la obtención del incentivo satisface o elimina la necesidad, hablamos de la situación como motivada. Los seres humanos trabajan si han aprendido que tales actividades consiguen incentivos que satisfagan sus necesidades.

Para que se produzca la conducta, debe haber una necesidad y un incentivo adecuado. La mayor parte de la conducta motivada de un hombre está guiada por incentivos anticipados llamados algunas veces motivos.

La fuerza de las necesidades y de los incentivos varía de momento a momento y de individuo a individuo, o sea que la intensidad de la motivación puede alterarse por cambios en la necesidad o por cambios en el individuo.

Encontramos que la conducta que aporta un individuo para un incentivo que satisfaga una necesidad es adaptable. Debido a que tal conducta tiene sentido, nos referimos a ella como que tiene un propósito o fin determinado. Este propósito manifiesto es la anticipación para alcanzar ciertos objetivos por medio de formas aprendidas de conducta. Muchas de nuestras respuestas adaptables tienen una naturaleza rutinaria y podemos desconocer el hecho de que satisfaga una necesidad. Ejemplo: el vestarnos por la mañana, ir al trabajo, comer, etc., son hábitos aprendidos, olvidando que nos sirven para alcanzar un fin (N. Maier, 1955).

Somos concientes de la naturaleza de la satisfacción de una necesidad de nuestra conducta bajo las siguientes circunstancias: cuando dos o más posibles conductas conducen a incentivos diferentes, donde satisfacen distintas necesidades (nos encontramos ante una situación de elección y requiere una decisión), y cuando un obstáculo bloquea o impide que una conducta

aprendida sea expresada (nos encontramos ante una situación problemática y requiere hallar una solución).

La conducta es adaptable cuando el objetivo anticipado es de los que satisfacen una necesidad presente. La conducta no es inadaptaada cuando se fracasa en alcanzar el objetivo anticipado. Ejemplo: un empleado puede trabajar con rapidez para obtener la atención y el elogio de su jefe o supervisor, y en lugar de ello, tener un accidente y ser regañado por falta de cuidado; si persistiera en repetir esa conducta, el empleado estará llevando a cabo una conducta inadaptaada.

El trabajo no permite libertad de elección, o sea, lo que al hombre le interesa o desea hacer; sino que la selección de un hombre para ocupar un puesto viene determinada por los trabajos a los que puede aspirar, por la localización del trabajo, el sueldo de los diversos trabajos y las oportunidades de formación. Estos factores están a menudo en conflicto con los intereses y aptitudes de los hombres. Por lo anterior, es recomendable que la empresa coloque a los hombres de acuerdo con sus intereses y aptitudes para, así, mejorar el rendimiento y la adaptación al trabajo.

No es de extrañar que la insatisfacción en el trabajo sea mayor cuando es más marcada la obligación de tenerse estrictamente a normas fijas en el movimiento. En una sociedad tecnológica van en aumento las ocupaciones que requieren precisión en la ejecución, con supresión de los estilos individuales. En épocas anteriores había más orgullo creador en los artesanos; el esfuerzo necesario para hacer una cosa, en la época actual, destruye la tendencia a hacerla con estilo propio (G. W. Allport, 1966).

Así, las insatisfacciones en el trabajo van a producir conflictos dentro de la organización. Ahora pasaremos a ver, someramente, los conflictos entre el hombre y la organización.

El conflicto entre el hombre y la organización ha interesado a los filósofos sociales desde épocas remotas. Una de sus raíces históricas de este interés lo encontramos en Rousseau, quien consideró que la institucionalización era la destrucción de la mejor y verdadera naturaleza del hombre. Karl Marx habló sobre que el conflicto se encuentra en la especialización y lo rutinario de la producción en masa, y también en la falta de control del trabajador en su trabajo o en el destino de la organización.

Los críticos sociales contemporáneos también se han preocupado por la relación del hombre con la organización en la que trabaja.

F. H. Allport (1937), enfatizó la importancia de las diferencias individuales en las características personales de los miembros de la organización. "Hay personas que tienen grados de rasgos que no pueden expresarse si la persona actúa obedientemente hacia los requerimientos institucionales o de acuerdo al esquema general de conformismo. Por ello, la estandarización social significa coartar las diferencias biológicas individuales que están en

operación: problema muy agudo para los que están tratando de adaptar sus características personales que aparecen como desviaciones del sistema . . . las penas y tensiones que experimentan los trabajadores en sus esfuerzos por adaptar sus diferencias individuales a estos requerimientos estándar juegan un papel en la conocida neurosis ocupacional.”

En contraposición a las representaciones de la organización industrial, encontramos a M. P. Follett (1940), quien sostenía que las organizaciones no necesitan ser frustrantes o envilecedoras de los trabajadores, o sea, las necesidades personales de los miembros pueden reconciliarse con los principales propósitos y requerimientos de la organización.

Muchos de los que comparten el punto de vista de Follett ven la justificación de su optimismo en los resultados de los experimentos llevados a cabo en Hawthorne.

Dicha investigación se ha convertido en una de las piedras angulares del movimiento de “relaciones humanas” en la industria. Principal defensor de este movimiento fue Elton Mayo, quien enfatizaba que se pasaba por alto la comunidad de intereses de todas las personas de la organización industrial.

Para Mayo, el conflicto en la organización era una manifestación de “malestar social”, la cooperación era lo más normal para la resolución de los problemas. La sala de pruebas de Hawthorne, para él, compendia el tipo de cooperación espontánea que está latente en cada organización industrial; tenía las cualidades de la solución integradora de Follett; la meta de eficiencia de la administración avanzaba al mismo tiempo que las trabajadoras llevaban adelante su “propio interés”; las chicas ganaban sueldos más altos y lograban un alto grado de satisfacción en su trabajo.

Hasta el punto en que se satisfacen sus necesidades, una persona puede estar satisfecha con su trabajo. Pero su satisfacción dice muy poco acerca de su motivación para trabajar, sobre todo cuando su satisfacción no depende de la cantidad de esfuerzo que le dedica a su trabajo.

En conclusión: cuando hay satisfacción de los miembros hay adaptación en la organización; y cuando hay insatisfacción por parte de los miembros hay conflictos en la organización.

FACTORES QUE CONDICIONAN LA INTEGRACION DEL TRABAJADOR: FISICOS, ADMINISTRATIVOS Y SOCIALES

Factores físicos

El medio dentro del que funciona un operador puede afectar su ejecución para bien o para mal. Un ambiente físico desagradable o incómodo

puede ser parcialmente responsable de un descenso en la productividad, de un incremento de partes defectuosas en la producción y de accidentes innecesarios. Al crear un ambiente más eficiente y agradable para el trabajo, se puede lograr que éste resulte menos cansado y se eleve la moral del trabajador (L. Siegel, 1962).

Una buena iluminación es alegre y estimuladora. Es indudable que algunas mejoras de la producción que resultan de la iluminación apropiada se deben a la actitud apropiada o favorable que se crea por medio de ambientes agradables. En un estudio se halló que el 65% de los sujetos consideraron que la intensidad de luz más confortable para leer oscilaba entre 10 y 30 bujías-pie (N. Maier, 1955).

Los excesos de actividad de la pupila causan fatiga, producen lesiones en los ojos. Por consiguiente, es aconsejable que la luz esté bien distribuida en todo el campo visual. Es probable que con un programa de la compañía, destinado a detectar y corregir los defectos visuales, se mejore notablemente la eficiencia. Ejemplos: Motorola, Inc., en 1951, descubrió que aproximadamente el 30% de los empleados de uno de los departamentos de inspección padecían de visión defectuosa. La corrección de dichos defectos tuvo como resultado una disminución de la falta de asistencia, en las quejas referentes a los productos y menor proporción de accidentes.

El uso apropiado del color también puede ayudar a proporcionar una atmósfera laboral más segura, agradable y eficiente.

El ruido y la música son aspectos del ambiente auditivo que han sido objeto de amplios estudios.

Los sonidos difieren en cuanto a volumen, tono y calidad. Además, un sonido determinado puede ser continuo o, como es el caso más frecuente en la industria, intermitente. Estas variables, consideradas en conjunto, sirven para distinguir entre los sonidos agradables o deseables y desagradables o indeseables.

Se ha descubierto que el ruido produce un incremento de la tensión muscular y del metabolismo. Estos cambios fisiológicos se hacen notar más que nada inmediatamente después de la iniciación del ruido. Luego declinan, indicando un esfuerzo menor, después de un período durante el cual el empleado se adapta al ruido (F. L. Harmon, 1933).

En un informe sobre los efectos del ruido en la industria se vio que la reducción del ruido también hizo descender la inestabilidad laboral en un 47% y en un 37.5% el ausentismo (J. L. Cartney, 1941).

El ruido no afecta notablemente la productividad definida en cuanto a la proporción del trabajo. Sin embargo, sí aumenta la frecuencia de las faltas momentáneas de atención y es, por lo tanto, responsable de cierta clase de "errores humanos" (D. E. Broadbent, 1960).

Los ruidos fuertes y repentinos producen reacciones de susto en todas

las personas, y los ruidos fuertes y persistentes pueden producir sorderas a ciertos tonos. Estos deberían eliminarse en todo lo posible o reducirse por medio de tapones en los oídos si es que no pueden eliminarse (N. Maier, 1955).

En cuanto a la música, hay una discrepancia de actitud con respecto a que la música facilite o inhiba el trabajo, debido a que hay una relación directa entre las actitudes hacia la música y la productividad durante los períodos musicales.

Es probable que la música resulte beneficiosa para los trabajos que son de naturaleza de ciclo corto y altamente repetitiva. A menudo dichos trabajos no utilizan lo suficiente las capacidades del empleado. La obra no absorbe su atención, y considera el trabajo monótono. Las horas parecen pasar lentamente y es posible que el trabajador experimente muy poca satisfacción personal. En tales circunstancias, la música puede incrementar la productividad y la satisfacción del trabajador. Es una diversión agradable y puede hacer que el tiempo parezca pasar rápidamente (H. C. Smith, 1947).

La ventilación tiene en la industria un interés considerable a causa de la relación entre este factor ambiental y criterios tales como la productividad, el desperdicio y la proporción de accidentes. Los tres componentes esenciales de la ventilación son: la temperatura, la humedad y el movimiento del aire.

El confort o malestar relativo experimentado en una temperatura efectiva determinada es una función de la clase de trabajo que se ejecuta. Uno de los investigadores concluyó que la temperatura efectiva máxima que se puede soportar en la ejecución de labores sedentarias sencillas sin experimentar un serio deterioro es de 24.4°C (L. Connell, 1948).

Con las investigaciones de la Comisión de Ventilación de Nueva York se mostró que el trabajo físico se empeoraba con la temperatura alta y con el aire estancado. El trabajo físico está influenciado por las condiciones atmosféricas que impiden mantener una temperatura constante del cuerpo.

Se ha visto que los trabajadores son más leales y cooperativos cuando se sienten orgullosos de su trabajo y de su empresa. Y una medida para conseguirlo es el aumentar el atractivo del ambiente de trabajo. El encontrar los servicios sanitarios (tanto de hombres y mujeres) limpios y adecuados; y que el comedor de la compañía sea limpio, tranquilo y confortable, conducen a una agradable atmósfera social, que todos los trabajadores aprecian (N. Maier, 1955).

El que la fábrica tenga una agradable apariencia física hace que los empleados se identifiquen cada vez más con su empresa y crean que ésta los considera lo suficientemente importantes como para merecer tal medio ambiente (N. Maier, 1955).

Factores administrativos

La administración tiene la responsabilidad de mantener a la vez la armonía y la eficiencia industrial; y parte de dicha responsabilidad recae sobre la persecución de salarios equitativos y una política de promociones. Sin embargo, uno de los factores que afectan las reacciones del empleado ante el medio laboral es el grado de satisfacción o descontento con su trabajo. Los empleados que se sienten seguros, que gozan de su trabajo y que se sienten recompensados (en términos de remuneración y méritos personales) están dispuestos a reaccionar favorablemente ante la política y las prácticas de la administración (L. Siegel, 1962).

Es importante el plantear los motivos por los cuales el hombre trabaja: son responsables en forma determinante las necesidades primarias, la lucha contra el hambre, la cual ejerce su influencia sobre el comportamiento; y las necesidades secundarias de origen social o aprendido, las cuales implican el deseo de ser aceptado por el grupo, la posición social y el reconocimiento personal. Estas necesidades primarias y secundarias, y la historia ambiental de cada uno, crean los patrones de motivos que son hasta cierto punto similares dentro del ambiente de una cultura. Y el trabajo puede llegar a ser una fuente de satisfacción para dichos motivos (L. Siegel, 1962).

Ahora pasaremos a describir los diversos factores administrativos que condicionan la integración del trabajador a la organización laboral.

Entrenamiento. El solo hecho de que un individuo ocupe un puesto determinado no garantiza de ninguna manera (habiéndolo seleccionado de entre un grupo de aspirantes al puesto) que tendrá un desenvolvimiento eficiente, sino que necesitará que se le entrene y adiestre para lograr la eficiencia deseada.

Salarios. Cuando la compañía sube los salarios en períodos relativamente cortos, el personal tenderá a permanecer en dicha empresa; de igual modo sucede con las pensiones por jubilación, vacaciones y otras prestaciones.

Ascensos. Las personas sueñan con llegar a la "cúspide"; por humildes que sean, desean llegar a triunfar; sin embargo, otros se conforman en seguir con el nivel que ocupan. El abrirse paso viéndolo en forma realista es el darse cuenta de sus capacidades y aptitudes; y ver que sus verdaderas oportunidades de ascensos dependen de los estudios que se tengan.

Seguridad del empleo. Se ha encontrado que los empleados le dan una gran importancia a este factor (R. Stagner, 1950), pues los empleados que están bajo amenaza de un despido precipitado le dan una importancia primordial, o sea, hay muchos empleados que recuerdan el abundante desempleo y los aprietos económicos que éste implica.

Contratación. La duración del servicio es un factor de importancia, ya que se ha visto que es causa de rotación. En un estudio hecho en una empresa

que tenía un elevado porcentaje de rotación se vio que ésta se encontraba entre los empleados que eran contratados por menos de un mes, y este porcentaje iba disminuyendo cuando el tiempo de contratación aumentaba. Se encontró que disminuye casi totalmente cuando se forman programas de incentivos por antigüedad (N. Maier, 1955).

Factores sociales

Las necesidades sociales constituyen en el trabajo una de las más fuertes motivaciones coercitivas (L. Sayles, 1966). Las personas que integran las organizaciones se comportan como miembros de grupo, y el hecho de pertenecer a los mismos contribuye a configurar su comportamiento laboral y sus actitudes frente a la organización y los puestos de trabajo que ocupan.

Nos encontramos que las necesidades sociales pertenecen a las necesidades secundarias de las que hablábamos anteriormente. Pasaremos a ver los factores sociales más importantes:

Prestigio de la compañía. El que la compañía tenga fama de ser el campo propicio para “hacer carrera” se interpreta como el deseo, por parte del trabajador, de aumentar su productividad para conseguir la promoción. O en sentido inverso, si la compañía tiene fama de “estancar” o de no promover a sus empleados, su productividad será pobre; y si va contra de las metas del trabajador, habrá rompimientos necesariamente (Brayfield y Crocket, 1955).

Supervisión. La importancia que los trabajadores conceden a la supervisión se debe en cierto modo a que el supervisor es un representante de los intereses de la compañía; éste se convierte en una fuerza primordial que facilita o impide al empleado la satisfacción de sus necesidades de reconocimiento personal (L. Siegel, 1965).

Participación. Una persona, al considerarse miembro de un grupo, experimenta alguna forma de participación. Puede haber diversos grados y formas de participación, cualquiera de ellas produce interés y dicho interés es una forma de motivación. A menudo se pide a los comités de empleados y a los representantes de los sindicatos que participen en el planteamiento de la dirección; Maier nos dice que los resultados muestran que existe mayor aceptación. La forma más completa de participación es la que tiene lugar en la toma de decisiones.

Pertenencia a un grupo. Maier dice que así como el entusiasmo de los deportistas influye sobre los espectadores, el espíritu de los espectadores inspira a los deportistas. Se aprecia, también, que el entusiasmo de determinados miembros de un equipo puede ampliarse a los otros, de modo que la motivación total de un grupo es algo más que la suma de las motivaciones individuales. El hecho de pertenecer al grupo, por consiguiente, es una causa

de motivación, y puede hacer que aumente el esfuerzo productivo del grupo o motivar al grupo para que restrinja su producción.

Investigaciones realizadas a este respecto ponen de manifiesto que a los empleados que no tienen oportunidad de entrar en contactos sociales íntimos su trabajo les resulta insatisfactorio y esta falta de satisfacción se refleja a veces en una producción baja, en un elevado índice de ausentismo y en rotación de personal (Elton Mayo, 1936).

Grupos informales. La necesidad de relacionarse con otras personas es uno de los impulsos más fuertes del ser humano. Actualmente los psicólogos difieren acerca de si ha nacido el ser humano con la necesidad o si la ha adquirido desde los comienzos de su existencia.

De un día a otro, el trabajo sigue siendo el mismo, pero el grupo proporciona la diversidad y el cambio de que está desprovisto el trabajo en sí. Los grupos informales tienen vida propia; tienen sus formas habituales de hacer las cosas y también de verlas: tienen sus propios dirigentes y una jerarquía de rangos minuciosamente definida. Estos son los componentes estables y duraderos de la vida del grupo (Strauss y Sayles, 1960).

Autorrealización. Actualmente, las sociedades desarrolladas otorgan mayor "status" al poseedor de mayor número de valores, considerados como tales en la comunidad (estos valores pueden ser materiales, como son, por ejemplo: tener casa propia, automóvil nuevo, tv a colores, etc.). Cualquier persona tenderá a mejorar su "status". El trabajador influido por la presión social buscará el modo de mejorar y esto se puede reflejar en su deseo de promoción dentro del trabajo; al mejorar su puesto, viene implícita la capacidad económica para adquirir valores materiales, pero hay cambio en el campo social. Un trabajador que es ascendido obtendrá cierta admiración por parte de sus compañeros al conocer su promoción. Y en cuanto al trabajador verá forzada su autoestima, al confirmar ante sí mismo y los demás de lo que es capaz (Brayfield y Crocket, 1955).

EFFECTOS DE LA FALTA DE ADAPTACION AL AMBIENTE LABORAL: AUSENTISMO, ROTACION DE PERSONAL Y ACCIDENTE DE TRABAJO

Ausentismo

La mala adaptación emocional de los empleados es el principal problema de las organizaciones. Se han establecido relaciones definidas entre aspectos tales como el ausentismo y las características de personalidad de los empleados.

Newton (1950), en un estudio del ausentismo, comparó a los empleados

de una tienda de máquinas que tenían más faltas en un período de dos años con los que casi no tenían faltas. Los dos grupos fueron igualados lo mejor posible en edad, antigüedad y otras variables. Encontró que los empleados con tasas altas de ausencia eran menos estables emocionalmente que los empleados con tasas bajas de ausencia.

Plummer y Hinkle (1952) realizaron estudios del ausentismo entre mujeres empleadas en una compañía de teléfonos. Compararon a las empleadas con 20 años de servicio que tenían los registros más altos de ausencias con los empleados de la misma antigüedad que tenían las cifras más bajas de ausencias. En los registros del servicio médico se encontró que el grupo con muchas faltas tenía un número mucho más grande de desórdenes emocionales y otros tipos de trastornos de orden psíquico.

Hasta el punto en que se satisfacen las necesidades de una persona, ésta puede estar satisfecha de su trabajo y, por ende, adaptada al medio laboral.

Mann y Bumgartel (1952) compararon grupos de trabajadores que tenían altas calificaciones de ausentismo con grupos que tenían bajas calificaciones en el mismo aspecto, y encontraron que los trabajadores en los últimos grupos estaban relativamente más satisfechos que los del otro grupo con sus trabajos, supervisores, compañeros, salarios, oportunidades de formación y, en general, con la compañía.

E. Kay (1956) ha estudiado 132 empleadas administrativas cuyas ausencias eran una reacción a la frustración de su empleo o situación laboral. Los resultados de este estudio muestran que las funcionarias que intentaban reaccionar contra la frustración en su trabajo retrayéndose, eran las que tenían el mayor número de ausencias.

En un reporte del grupo de higiene mental industrial, en Francia (1961), el ausentismo es considerado como una conducta psico-social. Es uno de los índices más sensitivos de la adaptación de los empleados en su trabajo y de la satisfacción que ellos sienten en él. Este es uno de los síntomas más significativos de conflicto.

Rotación de personal

Una compañía con una rotación de personal elevada está mal considerada por los empleados y por la sociedad.

Las formas inevitables de la rotación son factores constantes que influyen sobre las formas de trabajo, así como sobre todas las compañías. La muerte, la incapacidad permanente, el retiro, los matrimonios y cambios de residencia son tipos de separaciones que caen dentro de esta categoría.

El número de relevos causados por la incompetencia de los empleados puede reducirse con una selección más cuidadosa y trasladando a los hombres a los trabajos para los que están mejor adaptados (N. Maier, 1955).

La insatisfacción en el trabajo es un factor importante en las dimisiones. Los individuos que no se adaptan bien al ambiente, vagan de trabajo en trabajo hasta que ensayando pueden, finalmente, encontrar un trabajo satisfactorio.

Si se pregunta a los empleados lo que esperan de su trabajo y si los supervisores y entrevistadores conocen las exigencias de la tarea, se puede eliminar en gran parte la rotación.

Ross y Zander (1957) encontraron diferencias importantes entre dos tipos de trabajadores especializados de una gran compañía. Las personas que se salían estaban menos satisfechas con el reconocimiento que obtenían en sus trabajos, con su sentido de autorrealización y con su grado de autonomía, que las que permanecían en sus puestos.

L. Siegel apunta que cuando la edad del empleado aumenta, en forma paralela aumenta también su satisfacción en el trabajo, aunque existen personas que por sus características personales son clasificadas como inestables, que nunca estarán a gusto en ningún trabajo y que hay otro tipo de personas que no están conformes con el trabajo, pero no se cambian por su edad avanzada.

N. Maier dice que las causas de rotación en el trabajo se deben a las diferencias individuales, como son: la edad, sexo, estado civil, inteligencia y estabilidad emocional.

Accidentes de trabajo

El empleado que se siente libre de características físicas debilitadoras, que trabaja en condiciones ambientales óptimas y que conoce las limitaciones de su equipo, puede, aún así, sufrir un accidente si su actitud habitual es de temeridad, irresponsabilidad o de falta de cooperación. Tales actitudes son sintomáticas de inadaptaciones personales más profundas. Un empleado maduro bien adaptado no considera "mal" el observar las medidas de seguridad y evitar riesgos innecesarios. Por lo tanto, todo el asunto de la relación entre las actitudes y el riesgo de accidentes se ha estudiado generalmente dentro del contexto más amplio de los factores de adaptación y emocionales (L. Siegel, 1962).

M. H. Vernon (1945), en un estudio que hizo sobre accidentes, encontró que la alta frecuencia de los accidentes tiene relación con la neurosis. Esta evidencia se fundamenta en la correlación que se ha observado entre la frecuencia de los accidentes y el número de visitas realizadas al consultorio para el tratamiento de achaques de relativa poca importancia. Dado que las ausencias por enfermedad no estaban en relación con la frecuencia de los accidentes, el investigador interpretó sus datos como indicando la existencia de algo más que una relación entre la salud general y los accidentes. Una historia continua de quejas médicas de poca importancia se asocia con fre-

cuencia con una inestabilidad neurótica. Parece que esta forma básica de personalidad es un factor de cierta importancia en la causa de los accidentes.

Un estudio de más de cien obreros que habían sufrido unos 400 accidentes menores aportó una evidencia más concreta acerca de la relación entre la inadaptación personal y la susceptibilidad a los accidentes. Más de la mitad de dichos accidentes ocurrió cuando el trabajador se encontraba emocionalmente alterado, es decir, preocupado, y tales preocupaciones eran acerca del empleo o de dificultades en el hogar. Se encontró que algunos obreros que habían sufrido accidentes era también susceptibles a fluctuaciones periódicas de humor o estado emocional (R. B. Hersey, 1956).

CONCEPTO DE SALUD MENTAL DEL HOMBRE EN EL TRABAJO

Haller G. (1961), señala que la salud mental se refiere a las adaptaciones de los trabajadores a las diferentes situaciones y a los factores que determinan dichas adaptaciones: "Determinadas conductas se esperan de un determinado individuo cuando es contratado, como son: horas de trabajo, vestido, relaciones sociales, aceptación del principio de autoridad y del tipo de trabajo que debe realizar y, por otra parte, el individuo espera satisfacer determinadas necesidades dentro de la situación laboral, como son: grado de seguridad económica, conseguir un rango que le dé categoría y obtener satisfacciones en el trabajo . . . Y si la situación laboral le permite al individuo alcanzar sus objetivos en grado suficiente, el trabajador aceptará las exigencias que se derivan de su situación de trabajo . . . si las exigencias de la situación laboral pugnan en exceso con los objetivos personales del individuo es lógico esperar cierta dificultad en la adaptación a las exigencias del trabajo", y por último, nos da 10 medidas para lograr una buena salud mental en la industria, en donde encontramos, entre otras, una que nos sirve en el presente trabajo y dice: "El análisis de los accidentes, ausentismo y despidos nos da nuevos puntos de vista sobre las causas de la desadaptación."

Uno de los principales problemas sociales, médicos y económicos de nuestro siglo es el aumento proporcional de la población diagnosticada de algún trastorno emocional. Estas personas sufren alteraciones emocionales que van desde las neurosis leves hasta las psicosis que requieren hospitalización y tratamiento especial. Debe reconocerse que la salud mental representa un gran problema para la industria, ya que el personal que contrata forma parte de la población en general, y es ahí donde encontramos las diversas afecciones emocionales. Dichas afecciones emocionales se manifiestan de distintas formas en la industria, generalmente en forma de ausentismo, accidentes, alcoholismo y quejas (Newton, Plummer e Hinkle, Stange, Jellick, 1957).

Para resolver el problema antes planteado es importante lo que concluye el Profesor José Bleger (1966). Nos dice que “la función social del psicólogo clínico es la intervención en los problemas de la higiene mental y no esperar a que la gente enferme para recién poder intervenir”, y uno de los principales objetivos es la profilaxis, o sea, “la promoción de mayor equilibrio de un mejor nivel de salud en la población . . . la protección de la salud y, con ello, la promoción de mejores condiciones de vida”.

W. G. Bennis (1962), nos propone los siguientes criterios de salud en una empresa:

1. *Adaptabilidad.* Es la capacidad para resolver problemas y para reaccionar con flexibilidad ante las exigencias variables del medio ambiente.

2. *Un sentido de identidad.* Conocimiento o intuición de las partes de la organización respecto a cuáles son sus objetivos y qué cosas deben realizar. Los temas correspondientes a esta problemática son: ¿Hasta qué punto se han comprendido esos objetivos y se hallan compartidos por los miembros de la organización? ¿Hasta qué punto esta autopercepción, por parte de los miembros de una organización, se alinean con las percepciones que tienen respecto a la misma otras personas ajenas a ella?

3. *Capacidad para examinar la realidad.* Es decir, capacidad para investigar, para percibir con exactitud e interpretar correctamente las propiedades reales del medio ambiente y especialmente aquéllas que se relacionan con el funcionamiento de la organización.

Para C. Argyris (1964) hay un cuarto criterio muy importante y es la “integración” de las subpartes de la organización total; sus investigaciones tienden a descubrir qué condiciones permitirán la integración de las necesidades del individuo y de los objetivos de la organización. Lo que él considera insoluble e ineficaz son las restricciones en los rendimientos, la competencia destructiva y la apatía entre los empleados que intentan cumplir ciertas satisfacciones personales a expensas de los objetivos de la organización.

M. D. Dunnette (1965) nos habla de la necesidad de tener dentro de la empresa un consejo industrial; “muchas gente tiene problemas que afectan su ejecución en el trabajo. El que la industria enfoque el consejo desde un punto de vista humanitario o desde un punto de vista económico no tiene importancia, sino que es evidente la necesidad de ayudar a esa gente para incrementar su ejecución en el trabajo”.

Hemos visto, a grandes rasgos, distintas formas de ver y atacar el problema de la salud mental en la industria, por lo cual, nos hemos percatado del gran problema que éste representa para la industria. Y es urgente que el psicólogo que trabaja en las empresas lleve a cabo uno de sus objetivos primordiales y que es “la salud y el bienestar de los seres humanos, el establecimiento o creación de vínculos saludables y dignificantes” (José Bleger, 1966).

CAPITULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El objetivo que se persigue es el encontrar los factores que influyen el ausentismo en una empresa mexicana que está localizada en San Miguel Xotla, pueblo cercano a la ciudad de Puebla.

La empresa está dividida en siete niveles jerárquicos o puestos en general (ver anexo), cuenta con cuatro grandes áreas de trabajo y con un personal aproximado de 1 650 personas, a saber, 1 150 obreros y 500 empleados. Tiene una extensión total de 209 hectáreas, habiéndole comprado al Ejido 6-00-00 hectáreas y 203-00-00 hectáreas a la gente de San Miguel Xotla. Es de construcción reciente (1967), los edificios son cómodos, alegres y espaciosos. El personal cuenta con servicio médico gratuito, servicio de comedor, centro deportivo, y otros. San Miguel Xotla está en proceso de cambio, ya que anteriormente se producían en ese lugar 300 toneladas anuales de maíz y, ahora, con el nacimiento de una gran empresa, se producen 300 000 toneladas de materiales de acero cada año.

Debido a que la empresa es muy grande, la investigación fue hecha solamente en un área de trabajo que es representativa de la empresa en general, ya que dicha área es una pequeña empresa dentro de otra mayor.

Area a investigar: Datos obtenidos en la Superintendencia de Relaciones Industriales donde me facilitaron revistas y diversas investigaciones (ver bibliografía), además de algunas entrevistas con Jefes de Personal y con Jefes de Turno del área a estudiar, y por último, visita al área de trabajo. *Finalidad u objetivo:* Se lleva a cabo la elaboración de la materia prima para la producción del material de acero. *Instalaciones:* Cuenta con oficinas, sala de tableros de controles de la Planta y la Planta en sí, que elabora la materia prima antes mencionada. *Ubicación geográfica:* El área ocupa, aproximadamente, una quinta parte de las construcciones o instalaciones de la empresa que está localizada en San Miguel Xotla, Puebla. *Relaciones con las demás áreas de trabajo:* Las relaciones del área en estudio, con las otras tres áreas son: de unidad en cuanto a la pertenencia a la empresa en general, pero encontramos competencia en el ramo de eventos deportivos y en cuanto a cuál área tiene las más altas tasas de producción. *Origen y formación:* Es de

formación reciente, ya que su construcción data de 1967, y parte de su personal es originario del norte del país (donde se encuentra instalada otra Planta igual), ya que dicho personal está capacitado y cuenta con experiencia en la obtención de la materia prima antes dicha. *Historia y cambios:* De historia de la empresa podemos decir poco por ser ésta “nueva”. Se encuentra en pleno crecimiento, y los cambios más grandes los vemos en San Miguel Xoxtla que está en proceso de aculturación. *Organización y normas:* En el área hay un Jefe de Departamento de Producción y un Jefe de Departamento de Ingeniería de Planta, donde cada uno de ellos tiene a su cargo un grupo de empleados y obreros. Unos se dedican a la producción de la materia prima, y otros al mantenimiento de la maquinaria de la Planta.

Hay tres turnos de trabajo, a saber, diurno de 7:00 a 15:00 hrs. mixto de 15:00 a 22:00 hrs. y nocturno de 22:00 a 7:00 hrs. (pagando al turno mixto y al turno nocturno hora extra al doble). Los trabajadores no tienen turno fijo, sino que deben rotar turno semanalmente, excepto a los empleados que trabajan en las oficinas, los cuales laboran de 8:30 a 5:45 hrs., y todos los trabajadores disponen de una hora para comer y descansos respectivos para tomar café, ir al sanitario, etc.

Contingente humano. El personal con que cuenta el área es de 125 personas entre empleados y obreros, a saber, 35 empleados y 90 obreros. Entre los empleados hay 2 personas del sexo femenino solamente, por lo que no manejé la variable sexo. Para la selección de un trabajador se le pide al interesado llene una solicitud donde vienen datos personales, familiares más cercanos y de lugares donde ha trabajado anteriormente y se investiga la veracidad de la información del solicitante; si es aceptado, se le envía al Departamento Médico donde se lleva a cabo un examen para medir su condición física; si es aceptado, se envía con el Jefe del Departamento el cual lo entrevista y, si es aceptado, se le hace el contrato respectivo, que es casi siempre de planta; sólo cuando hay exceso de trabajo o falta de mano de obra se dan contratos eventuales. Al ser contratado, pasa al Centro de Adiestramiento Industrial, donde se le capacita y se le habla de la Seguridad Industrial: “usar siempre el equipo completo de seguridad” (en caso de obreros). Al nuevo trabajador se le hace partícipe del Sindicato y de la Sociedad Cultural y Deportiva.

Evaluación de los resultados de su funcionamiento. La empresa cuenta con alto prestigio a la vista de las personas y de otras empresas, ya que cuenta con salarios equitativos, edificios cómodos y seguros, Centro de Adiestramiento (dando oportunidad de estudiar la primaria dentro del mismo y recibiendo Certificado por dicho Centro), Centro Cultural y Deportivo, etc. Desde que la empresa fue instalada, su productividad ha ido en aumento año con año. Sin embargo, en los altos niveles jerárquicos se quejan de que el fenómeno del ausentismo les causa diversidad de proble-

mas, por lo que les interesó que se llevara a cabo una investigación acerca de cuáles son los factores que influyen para que se presente dicho fenómeno. Para el presente estudio sólo tuve acceso a los archivos personales de cada trabajador, al registro de su ausentismo y a una encuesta socio-económica. Como dije anteriormente, me facilitaron revistas, investigaciones y entrevistas con una parte del personal de relaciones industriales solamente.

El ausentismo es un problema que ha sido estudiado en forma científica a partir de 1936, cuando en varios países de Europa y en Estados Unidos de Norteamérica se utilizaron métodos científicos y se hicieron investigaciones para ver las causas que producen el ausentismo.

Uno de los primeros problemas fue el de la Asociación de Minas de Pensilvania. Se obtuvieron importantes conclusiones, como la que el 50% del ausentismo que se originaba era voluntario, es decir, ajeno a razones de incapacidad física por parte de los trabajadores. Y otra conclusión fue que el 58% del ausentismo es evitable mediante la adopción de medidas preventivas dirigidas al control de sus causas.

El Profesor Elton Mayo y colaboradores (1936) encontraron otros hechos: que el ausentismo es un fenómeno ligado íntimamente a desajustes emocionales, así como a factores biológicos y sociales.

Fulton, en 1944 aportó otro elemento importante en el conocimiento del problema del ausentismo al señalar la existencia de pequeños grupos humanos en la empresa que originaban las mayores proporciones de ausencias.

El profesor Henry Clay Smith, de la Universidad de Michigan (1953), corroboró la observación de Elton Mayo, en el sentido de que la rotación del personal o cambio reciente de empleo se presenta invariablemente entre los grupos de individuos que han registrado el más alto índice de ausencias.

P. Jardillier, en 1963, estudió el ausentismo para 878 hombres y 376 mujeres en una fábrica descrita como cualquier otra de una gran ciudad. El trabajo era en cierto modo repetitivo, requería de destreza y, hasta cierto punto, hecho en producción unitaria. Las ausencias por enfermedad y accidente no fueron consideradas. Este estudio estaba dirigido principalmente hacia razones personales. El hombre acumuló un promedio de 21 días y la mujer de 35 en un año. Las cuatro causas más comunes fueron: edad, trabajos extras, distancia de su domicilio y, en las mujeres casadas, la responsabilidad de la familia.

Como resultado de la aplicación de sistemas científicos de administración dentro del panorama industrial, encontramos que, actualmente, el ausentismo voluntario ha desaparecido casi por completo en los países desarrollados, por medio de la aplicación de medidas correctivas.

En México, en cambio, las primeras investigaciones que se están llevando a cabo han mostrado patrones de ausentismo semejantes a los

encontrados hace cuarenta años en Estados Unidos y Gran Bretaña, con predominio de ausencias voluntarias. Observando las gráficas de la empresa en estudio (ver anexo), nos percatamos de que las ausencias voluntarias son las de mayor predominio y por el desconocimiento de las causas que las originan, es por eso, que la presente investigación versará sobre el ausentismo voluntario.

Ausencias voluntarias = Faltas injustificadas

Entenderemos por ausencias voluntarias aquéllas que no se deben a enfermedad no profesional, a accidente de trabajo y/o a permisos por parte de la compañía.

El criterio para seleccionar los datos extraídos de los archivos y de la encuesta socio-económica fue en base a investigaciones antes realizadas.

Datos del archivo

1. *Antigüedad.* Fecha de ingreso del personal a la fecha de la investigación.
2. *Puesto.* Las funciones desempeñadas por el personal.
3. *Salario.* Remuneración económica a cambio del trabajo desempeñado.
4. *Edad.* Edad cronológica del personal al momento de la investigación.
5. *Estado civil.* Soltero o casado.
6. *Escolaridad.* Máximo grado académico alcanzado hasta el momento.
7. *Origen.* Lugar de nacimiento.
8. *Lugar de residencia.* Domicilio personal.
9. *Horas extras.* Número de horas laboradas fuera de turno de trabajo.

Registro ausentismo. Criterios solamente válidos para los ejecutivos de la empresa donde se hizo la investigación:

1. *Faltas injustificadas.* Ausencias sin permiso o sin aviso al supervisor o jefe de personal y/o sin comprobante médico del Seguro Social y del Departamento de Servicios médicos de la empresa.
2. *Faltas justificadas.* Ausencias con permiso o con aviso al supervisor o jefe de personal y/o comprobante médico del Seguro Social, y del Departamento de Servicios médicos de la empresa.
3. *Faltas por enfermedad no profesional.* Ausencias por enfermedad y/o comprobante de incapacidad expedido por el Departamento de Servicios médicos de la empresa y por el Seguro Social.
4. *Faltas por accidentes de trabajo.* Ausencias por accidentes dentro de la empresa y/o comprobante de incapacidad para trabajar expedido por el Departamento de Servicios médicos de la empresa y por el Seguro Social.

Encuesta socio-económica

1. *Servicios domésticos.* Se entiende como: agua, drenaje, luz y aparatos eléctricos instalados en el hogar.
2. *Propiedad.* Casa propia, alquilada o de algún familiar.
3. *Personas dependientes del trabajador.* Número de personas que dependen económicamente.
4. *Medio de transporte.* Para ir al trabajo, qué medio de transporte utiliza el trabajador.
5. *Otra actividad.* Aparte del trabajo realizado en la empresa, si realizan o no otro trabajo o estudian.

Tiempo

El período de tiempo de la investigación estuvo comprendido del 1o. de enero de 1971 al 31 de diciembre de 1971.

Muestra

De las cuatro áreas de trabajo de la empresa a estudiar, se tomó una muestra de 89 sujetos (sexo masculino) de un área de 125 personas en total.

Se tomaron sólo datos de 89 sujetos debido a que el resto de los trabajadores habían ingresado a la empresa después del 1o. de enero de 1971 y lo consideré como un criterio poco representativo.

Hipótesis

1. *Antigüedad*

H_0 : No hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con ingreso a la Planta de 1o. de enero de 1968 a 30 de junio de 1969 y con ingreso a partir de 1o. de julio de 1969 a 31 de diciembre de 1970.

H_1 : Sí hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con ingreso a la planta de 1o. de enero de 1968 a 30 de junio de 1969 y con ingreso a partir de 1o. de julio de 1969 a 31 de diciembre de 1970.

2. *Puesto*

H_0 : No hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con los diferentes puestos de: obrero de

Producción, empleado de Producción, obrero de Ingeniería de Planta y empleado de Ingeniería de Planta.

H_1 : Sí hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con los diferentes puestos de: obrero de Producción, empleado de Producción, obrero de Ingeniería de Planta y empleado de Ingeniería de Planta.

3. *Salario*

H_0 : No hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con salario semanal de 300 a 420 pesos, de 421 a 560 pesos, de 561 a 900 pesos y de 900 pesos en adelante.

H_1 : Sí hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con salario semanal de 300 a 420 pesos, de 421 a 560 pesos, de 561 a 900 pesos y de 900 pesos en adelante.

4. *Edad*

H_0 : No hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con las diferentes edades, como son de 19 a 30, de 31 a 42 de 43 a 54 años inclusive.

H_1 : Sí hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con las diferentes edades, como son de 19 a 30, de 31 a 42 de 43 a 54 años inclusive.

5. *Estado civil*

H_0 : No hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el ser soltero o casado.

H_1 : Sí hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el ser soltero o casado.

6. *Escolaridad*

H_0 : No hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el tener estudios de primaria, secundaria, bachillerato y/o carrera técnica, y el tener carrera profesional.

H_1 : Sí hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el tener estudios de primaria, secundaria, bachillerato y/o carrera técnica, y el tener carrera profesional.

7. *Lugar de origen*

H_0 : No hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el ser originario del pueblo donde se encuentra la empresa, de la ciudad de Puebla y de otros Estados de la República.

H_1 : Sí hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el ser originario del pueblo donde se encuentra la empresa, de la ciudad de Puebla y de otros Estados de la República.

8. *Lugar de residencia*

H_0 : No hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el residir en el pueblo donde se localiza la empresa, la ciudad de Puebla y otro lugar.

H_1 : Sí hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el residir en el pueblo donde se localiza la empresa, la ciudad de Puebla y otro lugar.

9. *Servicios domésticos*

H_0 : No hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el contar de 1 a 5 servicios domésticos, de 6 a 10 servicios domésticos y de 11 a 15 servicios domésticos.

H_1 : Sí hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el contar de 1 a 5 servicios domésticos, de 6 a 10 servicios domésticos y de 11 a 15 servicios domésticos.

10. *Propiedad*

H_0 : No hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el vivir en casa propia, casa rentada, casa de sus padres y casa de familiares.

H_1 : Sí hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el vivir en casa propia, casa rentada, casa de sus padres y casa de familiares.

11. *Personas dependientes del personal*

H_0 : No hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el no tener personas que dependan del personal, con el tener 6 a 10 personas dependientes del personal, y con el tener de 11 a 15 personas que dependan del personal.

H_1 : Sí hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el no tener personas que dependan del personal, con el tener 6 a 10 personas dependientes del personal, y con el tener de 11 a 15 personas que dependan del personal.

12. *Medio de transporte*

H_0 : No hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el transportarse al trabajo a pie, en bicicleta, en camión o en coche.

H_1 : Sí hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el transportarse al trabajo a pie, en bicicleta, en camión o en coche.

13. *Otra actividad*

H_0 : No hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el realizar o no otra actividad fuera de la empresa.

H_1 : Sí hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el realizar o no otra actividad fuera de la empresa.

14. *Número de horas extras*

H_0 : No hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con no haber trabajado horas extras, con el haber laborado de 1 a 120 horas extras, con el haber laborado de 121 a 360 horas extras, con el haber laborado de 361 a 480 horas extras y con el haber laborado de 481 a 600 horas extras en 1971.

H_1 : Sí hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con no haber trabajado horas extras, con el haber laborado de 1 a 120 horas extras, con el haber laborado de 121 a 360 horas extras, con el haber laborado de 361 a 480 horas extras y con el haber laborado de 481 a 600 horas extras en 1971.

15. *Número de faltas justificadas*

H_0 : No hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el no tener faltas justificadas, con el tener de 6 a 10 faltas justificadas y con el tener de 11 a 15 faltas justificadas durante el año de 1971.

H_1 : Sí hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el no tener faltas justificadas, con el tener de 6 a 10 faltas justificadas, y con el tener de 11 a 15 faltas justificadas durante el año de 1971.

16. *Faltas por enfermedad no profesional*

H_0 : No hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el no tener faltas por enfermedad no profesional, con el tener de 11 a 20 faltas por enfermedad no profesional, con el tener de 21 a 30 faltas por enfermedad no profesional y con el tener de 31 o más faltas por enfermedad no profesional durante el año de 1971.

H_1 : Sí hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustifi-

casas de los sujetos con el no tener faltas por enfermedad no profesional, con el tener de 11 a 20 faltas por enfermedad no profesional, con el tener de 21 a 30 faltas por enfermedad no profesional y con el tener de 31 o más faltas por enfermedad no profesional durante el año de 1971.

17. *Número de faltas por accidente profesional*

H_0 : No hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el no tener faltas por accidente de trabajo, con el tener de 1 a 10 faltas por accidente de trabajo, con el tener de 11 a 20 faltas por accidente de trabajo y con el tener de 21 a 30 faltas por accidente de trabajo durante el año de 1971.

H_1 : Sí hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el no tener faltas por accidente de trabajo, con el tener de 1 a 10 faltas por accidente de trabajo, con el tener de 11 a 20 faltas por accidente de trabajo y con el tener de 21 a 30 faltas por accidente de trabajo durante el año de 1971.

TECNICAS E INSTRUMENTOS

Para el manejo de las hipótesis planteadas anteriormente utilicé la prueba de X^2 que determina la significación de las diferencias entre dos grupos independientes, porque los datos de la investigación consisten en frecuencias de categorías discretas y porque la medición implicada puede ser como una escala nominal.

La hipótesis que se pone a prueba supone que los dos grupos difieren con respecto a alguna característica y, por lo tanto, con respecto a la frecuencia relativa con que los miembros del grupo son encontrados en diferentes categorías.

La hipótesis de nulidad puede probarse por medio de la fórmula:

$$X^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^k \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} \quad (1)$$

Donde

O_{ij} = número observado de casos clasificados en la fila i de la columna j .

E_{ij} = número de casos esperados conforme a H_0 que clasificarán en la fila i de la columna j .

$\sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^k$ indica sumar en todas las filas (r) y en todas las (k), es decir, sumar en todas las celdillas.

Para ver la distribución muestral de X^2 se buscan los grados de libertad, o sea, el tamaño de df refleja el número de observaciones libres de variar aun después de que en cierta medida se han restringido los datos.

$$df = (r - 1)(k - 1) \quad (2)$$

Donde

r es el número de clasificaciones (hileras).

k es el número de grupos (columnas).

Nivel de significancia. El nivel de significancia aceptado es de 0.05, que es el nivel con el que se trabaja en Psicología.

$\alpha = 0.05$

$N = 89$ Sujetos

25 Empleados

64 Obreros

Distribución muestral X^2 calculados con la fórmula (1), tiene una distribución muestral a la que se aproxima la distribución de X^2 con la fórmula (2). En la tabla C se dan los valores críticos de X^2 (Sidney Siegel, 1956).

Región de rechazo. La región de rechazo consiste en todos los valores de X^2 tan grandes que la probabilidad asociada con su ocurrencia es igual o menor que $\alpha = 0.05$.

Si $X^2 \geq$ al valor de la tabla C se rechaza H_0 y se aceptará la H_1 .

También apliqué la prueba del coeficiente de correlación de Pearson para establecer el grado en que se relacionan dos variables y/o para comprobar las hipótesis acerca de la relación entre las variables a estudiar.

FORMULA.

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{N \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{N \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

donde

X es la variable de la abscisa.

Y es la variable de la ordenada.

$$df = N - 2$$

donde

N es el número de sujetos.

Consultar la Tabla 8-2 que contiene los valores críticos de la correlación y razones T que son significativas en el nivel 0.05 a varios grados de libertad (W. M. Meredith, 1967).

Si $R =$ al valor crítico de la correlación de la Tabla 8-2, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 .

HIPOTESIS

1. *Antigüedad*

H_0 : No hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con la antigüedad del personal.

H_1 : Sí hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con la antigüedad del personal.

2. *Puesto*

H_0 : No hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el puesto que ocupan.

H_1 : Sí hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el puesto que ocupan.

3. *Salario*

H_0 : No hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el salario que ganan.

H_1 : Sí hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el salario que ganan.

4. *Edad*

H_0 : No hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con la edad con que cuentan.

H_1 : Sí hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con la edad con que cuentan.

5. *Estado civil*

H_0 : No hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el estado civil de los mismos.

H_1 : Sí hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el estado civil de los mismos.

6. *Escolaridad.*

H_0 : No hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con la escolaridad de los mismos.

H_1 : Sí hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con la escolaridad de los mismos.

7. *Lugar de origen*

H_0 : No hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el lugar de origen al que pertenezcan.

H_1 : Sí hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el lugar de origen al que pertenezcan.

8. *Lugar de residencia*

H_0 : No hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el lugar de residencia que tengan.

H_1 : Sí hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el lugar de residencia que tengan.

9. *Servicios domésticos*

H_0 : No hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el contar con servicios domésticos.

H_1 : Sí hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el contar con servicios domésticos.

10. *Propiedad*

H_0 : No hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con la propiedad donde viven los mismos.

H_1 : Sí hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con la propiedad donde vivan los mismos.

11. *Personas dependientes del personal*

H_0 : No hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el número de personas que dependen económicamente del personal.

H_1 : Sí hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el número de personas que dependen económicamente del personal.

12. *Medio de transporte*

H_0 : No hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el medio de transporte que utilicen para ir al trabajo.

H_1 : Sí hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el medio de transporte que utilicen para ir al trabajo.

13. *Otra actividad*

H_0 : No hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el que realicen otra actividad.

H_1 : Sí hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el que realicen otra actividad.

14. *Horas extras*

H_0 : No hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con las horas extras trabajadas.

H_1 : Sí hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con las horas extras trabajadas.

15. *Faltas justificadas*

H_0 : No hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con la producción de faltas justificadas de los mismos.

H_1 : Sí hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con la producción de faltas justificadas de los mismos.

16. *Faltas por enfermedad*

H_0 : No hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con la producción de faltas por enfermedad no profesional del mismo.

H_1 : Sí hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con la producción de faltas por enfermedad no profesional del mismo.

17. *Faltas por accidentes de trabajo*

H_0 : No hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con la producción de faltas por accidentes de trabajo de los mismos.

H_1 : Sí hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con la producción de faltas por accidentes de trabajo de los mismos.

RESULTADOS

Debido a las facilidades otorgadas a los estudiantes de la Universidad Nacional Autónoma de México, y a la laboriosidad que implicaban el manejo estadístico de los datos, utilicé el Servicio de Computación del Centro de Cálculo.

Los datos de cada sujeto se tabularon de la siguiente manera:

VARIABLES

1. *Antigüedad*
 1. 1o. de enero de 1968-30 de junio de 1969.
 2. 1o. de julio de 1969-30 de junio de 1970.

2. *Puesto*
 1. Obreros de Producción.
 2. Obrero de Ing. de Planta.
 3. Empleado de Producción.
 4. Empleado de Ing. de Planta.

3. *Salario (semanal)*
 1. \$ 300.00 — \$ 420.00
 2. 421.00 — 560.00
 3. 561.00 — 900.00
 4. 901.00 — Más.

4. *Edad*
 1. 19 a 30 años
 2. 31 a 42 años
 3. 43 a 54 años

5. *Estado civil*
 1. Soltero.
 2. Casado.

6. *Escolaridad*
 1. Primaria (completa o incompleta)
 2. Secundaria (completa o incompleta)
 3. Bachillerato y/o carrera técnica (terminada)
 4. Carrera profesional (terminada)

7. *Lugar de origen*
 1. Xoxtla, Puebla.
 2. Puebla, Pue.
 3. Otros.

8. *Lugar de residencia*
 1. Xoxtla, Puebla.
 2. Puebla, Pue.
 3. Otros.

9. *Servicios domésticos*
 1. 1 – 5
 2. 6 – 10
 3. 11 – 15

10. *Propiedad*
 1. Casa propia.
 2. Casa rentada.
 3. Casa de sus padres.
 4. Casa de familiares.

11. *Personas dependientes del trabajador*
 1. No dependientes.
 2. 1 – 5 personas
 3. 6 – 10 personas
 4. 11 – 15 personas

12. *Medio de transporte*
 1. A pie.
 2. En bicicleta.
 3. En camión.
 4. En coche.

13. *Otra actividad*
 1. Sí.
 2. No.

14. *Número de horas extras*
 1. No trabajó horas extras.
 2. 1-120 horas.
 3. 121-240 horas.
 4. 241-360 horas.
 5. 361-480 horas.
 6. 481-600 horas.

15. *Faltas injustificadas (producción de . . .)*
 1. No faltas.
 2. 1 a 5 faltas.
 3. 6 a 10 faltas.
 4. 11 a 15 faltas.

16. *Faltas justificadas*

1. No faltas.
2. 1 a 5 faltas.
3. 6 a 10 faltas.
4. 11 a 15 faltas.

17. *Enf. no profesionales (faltas por ...)*

1. No faltas.
2. 1-10 faltas.
3. 11-20 faltas.
4. 21-30 faltas.

18. *Accidentes (faltas por ...)*

1. No faltas.
2. 1-10 faltas.
3. 11-20 faltas.
4. 21-30 faltas.

Después se vaciaron los datos a una tabla de doble entrada, donde se numeraron a cada uno de los sujetos.

| Variable | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 89 |
|----------------------|---|---|---|---|---|---|----|
| Antigüedad | | | | | | | |
| Puesto | | | | | | | |
| Salario | | | | | | | |
| Edad | | | | | | | |
| Estado civil | | | | | | | |
| Escolaridad | | | | | | | |
| Lugar de origen | | | | | | | |
| Lugar de residencia | | | | | | | |
| Servicios domésticos | | | | | | | |
| Etc. | | | | | | | |

Por cada sujeto se perforó una tarjeta con los datos de la tabla de doble entrada.

Un programador elaboró el programa sobre la X^2 y el coeficiente de correlación entre los datos:

Modificación:

Fórmula X^2

$$\sum_{i=1}^{Y_{\max}} \sum_{j=1}^{X_{\max}} \left[\frac{(PT_{ij} - (S_{regi} \cdot S_{colj})^2 / \text{total})^2}{S_{regi} \cdot S_{colj}} \right]$$

Donde
 X es primera variable.
 Y es segunda variable.
 PTij es elemento i, j en matriz de frecuencia.
 Sregi es suma del renglón i-ésimo.
 Scolj es suma de columna j-ésima.
 TOTAL es gran total.
 Coeficiente de correlación:

$$R_{xy} = \frac{N \cdot \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(N \sum x^2 - \sum x \sum x)(N \sum y^2 - \sum y \sum y)}}$$

Donde
 N es número de observaciones.
 X es primera variable.
 Y es segunda variable.
 Programa en XALGOL (Algol Extendido) para computador B-6500 (Burroug hs-6500) que obtiene Matriz de frecuencias, coeficiente de correlación y Chi cuadrada (ver anexo).

ANALISIS E INTERPRACION DE RESULTADOS CHI CUADRADA

1. *Antigüedad*

H_0 : No hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con ingreso a la planta de 1o. de enero de 1968 a 30 de junio de 1969 y con ingreso a partir de 1o. de julio de 1969 a 31 de diciembre de 1970.

H_1 : Sí hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con ingreso a la planta de 1o. de enero de 1968 a 30 de junio de 1969 y con ingreso a partir de 1o. de julio de 1969 a 31 de diciembre de 1970.

Resultados obtenidos:

X^2 real = 8.980 X^2 teórica = 9.49

Como vemos que la X^2 real es menor que la X^2 teórica, se rechaza la H_1 y se acepta H_0 .

Esto quiere decir que no hay diferencia significativa en la producción de faltas injustificadas y los dos períodos de tiempo y, por lo tanto, no hay diferencia marcada como para hacer esa separación de tiempo.

2. Puesto

H_0 : No hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con los diferentes puestos de: obrero de Producción, empleado de Producción, obrero de Ingeniería de Planta y empleado de Ingeniería de Planta.

H_1 : Sí hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con los diferentes puestos de: obrero de Producción, empleado de Producción, obrero de Ingeniería de Planta y empleado de Ingeniería de Planta.

Resultados obtenidos:

$$X^2 \text{ real} = 8.980 \quad X^2 \text{ teórica} = 9.49$$

Como vemos que la X^2 real es menor que la X^2 teórica, se rechaza la H_1 y se acepta la H_0 .

Esto quiere decir que no hay diferencia significativa en la producción de faltas injustificadas y los diferentes puestos que tienen las personas y, por lo tanto, no hay diferencia marcada como para hacer la separación de puestos de trabajo.

3. Salario

H_0 : No hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con salario semanal de 300 a 420 pesos, de 421 a 560 pesos, de 561 a 900 pesos y de 900 pesos y de 901 pesos en adelante.

H_1 : Sí hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con salario semanal de 300 a 420 pesos, de 421 a 560 pesos, de 561 a 900 pesos y de 900 pesos y de 901 pesos en adelante.

Resultados obtenidos:

$$X^2 \text{ real} = 16.403 \quad X^2 \text{ teórica} = 21.03$$

Como vemos que los X^2 real es menor a la X^2 teórica, se rechaza H_1 y se acepta la H_0 .

Esto quiere decir que no hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas y las diferentes divisiones del salario semanal del personal y, por lo tanto, no hay diferencia marcada como para hacer esa separación de salarios.

4. Edad

H_0 : No hay diferencia significativa entre la producción de faltas

injustificadas de los sujetos con las diferentes edades, como son de 19 a 30, de 31 a 42 años y de 43 a 54 años inclusive.

H_1 : Sí hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con las diferentes edades, como son de 19 a 30, de 31 a 42 años y de 43 a 54 años inclusive.

Resultados obtenidos:

X^2 real = 5.641 X^2 teórica = 15.51

Como vemos que la X^2 real es menor a la X^2 teórica, se rechaza H_1 y se acepta la H_0 .

Esto quiere decir que no hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas y las diferentes edades del personal, por lo tanto, no hay diferencia marcada para hacer la separación de edades.

5. *Estado civil*

H_0 : No hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el ser soltero o casado.

H_1 : Sí hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el ser soltero o casado.

Resultados obtenidos:

X^2 real = 6.690 X^2 teórica = 9.49

Como vemos que la X^2 real es menor a la X^2 teórica se rechaza H_1 y se acepta la H_0 .

Esto quiere decir que no hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas y el estar soltero o casado y, por lo tanto, no hay diferencia marcada como para hacer esa separación.

6. *Escolaridad*

H_0 : No hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el tener estudios de primaria, secundaria, bachillerato y/o carrera técnica, y el tener carrera profesional.

H_1 : Sí hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el tener estudios de primaria, secundaria, bachillerato y/o carrera técnica, y el tener carrera profesional.

Resultados obtenidos:

X^2 real = 9.654 X^2 teórica = 21.03

Como vemos que la X^2 real es menor a la X^2 teórica se rechaza H_1 y se acepta la H_0 .

Esto quiere decir que no hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas y el tener mayor o menor número de estudios académicos y, por lo tanto, no hay diferencia marcada como para hacer esa separación de escolaridad.

7. *Lugar de origen*

H_0 : No hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el ser originarios del pueblo donde se encuentra la empresa, de la ciudad de Puebla y de otros Estados de la República.

H_1 : Sí hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el ser originarios del pueblo donde se encuentra la empresa, de la ciudad de Puebla y de otros Estados de la República.

Resultados obtenidos:

$$X^2 \text{ real} = 4.494 \quad X^2 \text{ teórica} = 15.51$$

Como vemos que la X^2 real es menor que la X^2 teórica, se rechaza la H_1 y se acepta la H_0 .

Esto quiere decir que no hay diferencia significativa en la producción de faltas injustificadas y el ser originario de uno u otro lugar y, por lo tanto; no hay diferencia marcada como para hacer esa separación.

8. *Lugar de residencia*

H_0 : No hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el residir en el pueblo donde se localiza la empresa, la ciudad de Puebla y otro lugar.

H_1 : Sí hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el residir en el pueblo donde se localiza la empresa, la ciudad de Puebla y otro lugar.

Resultados obtenidos:

$$X^2 \text{ real} = 7.415 \quad X^2 \text{ teórica} = 15.51$$

Como vemos que la X^2 real es menor que la X^2 teórica, se rechaza la H_1 y se acepta la H_0 .

Esto quiere decir que no hay diferencia significativa en la producción de faltas injustificadas y el tener su domicilio el personal en uno u otro lugar y, por lo tanto, no hay diferencia marcada para hacer esa separación.

9. *Servicios domésticos*

H_0 : No hay diferencia significativa entre la producción de faltas

injustificadas de los sujetos con el contar de 1 a 5 servicios domésticos, de 8 a 10 servicios domésticos y de 11 a 15 servicios domésticos.

H_1 : Sí hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el contar de 1 a 5 servicios domésticos, de 8 a 10 servicios domésticos y de 11 a 15 servicios domésticos.

Resultados obtenidos:

X^2 real = 13.425 X^2 teórica = 15.51

Como vemos que la X^2 real es menor que la X^2 teórica, se rechaza la H_1 y se acepta la H_0 .

Esto quiere decir que no hay diferencia significativa en la producción de faltas injustificadas y el contar con diversos servicios domésticos y, por lo tanto, no hay diferencia marcada para hacer esa separación.

10. *Propiedad*

H_0 : No hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el vivir en casa propia, casa rentada, casa de sus padres y casa de familiares.

H_1 : Sí hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el vivir en casa propia, casa rentada, casa de sus padres y casa de familiares.

Resultados obtenidos:

X^2 real = 14.330 X^2 teórica = 21.03

Como vemos que la X^2 real es menor que la X^2 teórica se rechaza la H_1 y se acepta la H_0 .

Esto quiere decir que no hay diferencia significativa en la producción de faltas injustificadas y el vivir en casa propia o no.

11. *Personas dependientes del personal*

H_0 : No hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el no tener personas que dependan del personal, con el tener 6 a 10 personas dependientes del personal, y con el tener de 11 a 15 personas que dependan del personal.

H_1 : Sí hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el no tener personas que dependan del personal, con el tener 6 a 10 personas dependientes del personal, y con el tener de 11 a 15 personas que dependan del personal.

Resultados obtenidos:

$$X^2 \text{ real} = 10.836 \quad X^2 \text{ teórica} = 21.03$$

Como vemos que la X^2 real es menor que la X^2 teórica, se rechaza la H_1 y se acepta la H_0 .

Esto quiere decir que no hay diferencia significativa en la producción de faltas injustificadas y el tener o no personas que dependan económicamente del personal.

12. *Medio de transporte*

H_0 : No hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el transportarse al trabajo a pie, en bicicleta, en camión o en coche.

H_1 : Sí hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el transportarse al trabajo a pie, en bicicleta, en camión o en coche.

Resultados obtenidos:

$$X^2 \text{ real} = 18.332 \quad X^2 \text{ teórica} = 21.03$$

Como vemos que la X^2 real es menor que la X^2 teórica, se rechaza la H_1 y se acepta la H_0 .

Esto quiere decir que no hay diferencia significativa en la producción de faltas injustificadas y el contar con uno u otro medio de transporte para ir a trabajar y, por lo tanto, no hay diferencia marcada como para hacer esa separación.

13. *Otra actividad*

H_0 : No hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el realizar o no otra actividad fuera de la empresa.

H_1 : Sí hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el realizar o no otra actividad fuera de la empresa.

Resultados obtenidos:

$$X^2 \text{ real} = 4.566 \quad X^2 \text{ teórica} = 9.49$$

Como vemos que la X^2 real es menor que la X^2 teórica, se rechaza la H_1 , se acepta la H_0 .

Esto quiere decir que no hay diferencia significativa en la producción de faltas injustificadas y el realizar otra actividad y, por lo tanto, no hay diferencia marcada como para hacer esa separación.

14. *Número de horas extras*

H_0 : No hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con no haber trabajado horas extras, con el haber laborado de 1 a 120 horas extras, con el haber laborado de 121 a 240 horas extras, con el haber laborado de 241 a 360 horas extras, con el haber laborado de 361 a 480 horas extras y con el haber laborado de 481 a 600 horas extras en 1971.

H_1 : Sí hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con no haber trabajado horas extras, con el haber laborado de 1 a 120 horas extras, con el haber laborado de 121 a 240 horas extras, con el haber laborado de 241 a 360 horas extras, con el haber laborado de 361 a 480 horas extras y con el haber laborado de 481 a 600 horas extras en 1971.

Resultados obtenidos:

$$X^2 \text{ real} = 11.809 \qquad X^2 \text{ teórica} = 31.41$$

Como vemos que la X^2 real es menor a la X^2 teórica, se rechaza la H_1 y se acepta la H_0 .

Esto quiere decir que no hay diferencia significativa en la producción de faltas injustificadas y el haber trabajado o no horas extras durante el año de 1971.

15. *Número de faltas justificadas*

H_0 : No hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el no tener faltas justificadas, con el tener de 6 a 10 faltas justificadas, y con el tener de 11 a 15 faltas justificadas durante el año de 1971.

H_1 : Sí hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el no tener faltas justificadas, con el tener de 6 a 10 faltas justificadas, y con el tener de 11 a 15 faltas justificadas durante el año de 1971.

Resultados obtenidos:

$$X^2 \text{ real} = 9.229 \qquad X^2 \text{ teórica} = 21.03$$

Como vemos que la X^2 real es menor que la X^2 teórica, se rechaza H_1 y se acepta H_0 .

Esto quiere decir que no hay diferencia significativa en la producción de faltas injustificadas y el haber acumulado o no faltas justificadas en 1971.

16. *Número de faltas por enfermedad no profesional*

H_0 : No hay diferencia significativa entre la producción de faltas

injustificadas de los sujetos con el no tener faltas por enfermedad no profesional, con el tener de 1 a 10 faltas por enfermedad no profesional, con el tener de 11 a 20 faltas por enfermedad no profesional, con el tener de 21 a 30 faltas por enfermedad no profesional, durante el año de 1971.

H_1 : Sí hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el no tener faltas por enfermedad no profesional, con el tener de 1 a 10 faltas por enfermedad no profesional, con el tener de 11 a 20 faltas por enfermedad no profesional, con el tener de 21 a 30 faltas por enfermedad no profesional, durante el año de 1971.

Resultados obtenidos:

$$X^2 \text{ real} = 18.506 \quad X^2 \text{ teórica} = 26.30$$

Como vemos que la X^2 real es menor que la X^2 teórica se rechaza la H_1 y se acepta la H_0 .

Esto quiere decir que no hay diferencia significativa en la producción de faltas injustificadas y el haber acumulado o no faltas por enfermedad no profesional y, por lo tanto, no hay diferencia marcada como para hacer esa separación.

17. *Número de faltas por accidente profesional*

H_0 : No hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el no tener faltas por accidente de trabajo, con el tener de 1 a 10 faltas por accidente de trabajo, con el tener de 11 a 20 faltas por accidente de trabajo y con el tener de 21 a 30 faltas por accidente de trabajo durante el año de 1971.

H_1 : Sí hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el no tener faltas por accidente de trabajo, con el tener de 1 a 10 faltas por accidente de trabajo, con el tener de 11 a 20 faltas por accidente de trabajo y con el tener de 21 a 30 faltas por accidente de trabajo durante el año de 1971.

Resultados obtenidos:

$$X^2 \text{ real} = 5.412 \quad X^2 \text{ teórica} = 21.03$$

Como vemos que la X^2 real es menor que la X^2 teórica, se rechaza la H_1 y se acepta la H_0 .

Esto quiere decir que no hay diferencia significativa en la producción de faltas injustificadas y el haber acumulado o no faltas por accidente de trabajo durante 1971 y, por lo tanto, no hay diferencia marcada como para hacer esa separación.

COEFICIENTE DE CORRELACION

1. *Antigüedad*

H_0 : No hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con la antigüedad del personal.

H_1 : Sí hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con la antigüedad del personal.

Resultados obtenidos:

$R = 0.0870$

Valor crítico de la correlación = 0.469

Como el valor del coeficiente de correlación es menor al encontrado en las tablas, significa que la antigüedad de los sujetos no influye significativamente en la producción de faltas injustificadas de los mismos.

2. *Puesto*

H_0 : No hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el puesto que ocupan.

H_1 : Sí hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el puesto que ocupan.

Resultados obtenidos:

$R = -0.1045$

Valor crítico de la correlación = 0.469

Como el valor del coeficiente de correlación es menor al encontrado en las tablas, significa que el puesto que ocupan los trabajadores no influye significativamente en la producción de faltas injustificadas de los mismos.

3. *Salario*

H_0 : No hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el salario que ganan.

H_1 : Sí hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el salario que ganan.

Resultados obtenidos:

$R = -0.2496$

Valor crítico de la correlación = 0.469

Como el valor del coeficiente de correlación es menor al encontrado en las tablas, significa que el salario que ganan las personas no influye significativamente en la producción de faltas injustificadas de los mismos.

4. *Edad*

H_0 : No hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con la edad con que cuentan.

H_1 : Sí hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con la edad con que cuentan.

Resultados obtenidos:

$R = -0.1262$

Valor crítico de la correlación = 0.469

Como el valor del coeficiente de correlación es menor al encontrado en las tablas, significa que la edad que tienen los sujetos no influye significativamente en la producción de faltas injustificadas de los mismos.

5. *Estado civil*

H_0 : No hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el estado civil de los mismos.

H_1 : Sí hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el estado civil de los mismos.

Resultados obtenidos:

$R = 0.0263$

Valor crítico de la correlación = 0.469

Como el valor del coeficiente de correlación es menor al encontrado en las tablas, significa que el estado civil de las personas no influye significativamente en la producción de faltas injustificadas del personal.

6. *Escolaridad*

H_0 : No hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con la escolaridad de los mismos.

H_1 : Sí hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con la escolaridad de los mismos.

Resultados obtenidos:

$R = -0.2277$

Valor crítico de la correlación = 0.469

Como el valor del coeficiente de correlación es menor al encontrado en las tablas, significa que la escolaridad del personal no influye significativamente en la producción de faltas injustificadas del mismo.

7. *Lugar de origen*

H_0 : No hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el lugar de origen al que pertenecen.

H_1 : Sí hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el lugar de origen al que pertenecen.

Resultados obtenidos:

$R = 0.0364$

Valor crítico de la correlación = 0.469

Como el valor del coeficiente de correlación es menor al encontrado en las tablas, significa que el lugar de origen del personal no influye significativamente en la producción de faltas injustificadas del mismo.

8. *Lugar de residencia*

H_0 : No hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el lugar de residencia que tengan.

H_1 : Sí hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el lugar de residencia que tengan.

Resultados obtenidos:

$R = -0.0707$

Valor crítico de la correlación = 0.469

Como el valor del coeficiente de correlación es menor al encontrado en las tablas, significa que el lugar donde reside el personal no influye significativamente en la producción de faltas injustificadas del mismo.

9. *Servicios domésticos*

H_0 : No hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el contar con servicios domésticos.

H_1 : Sí hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el contar con servicios domésticos.

Resultados obtenidos:

$R = -0.3321$

Valor crítico de la correlación = 0.469

Como el valor del coeficiente de correlación es menor al encontrado en las tablas, significa que el contar con servicios domésticos no influye significativamente en la producción de faltas injustificadas del personal.

10. *Propiedad*

H_0 : No hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con la propiedad donde vivan los mismos.

H_1 : Sí hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con la propiedad donde vivan los mismos.

Resultados obtenidos:

$R = -0.1482$

Valor crítico de la correlación = 0.469

Como el valor del coeficiente de correlación es menor al encontrado en las tablas, significa que el vivir en determinada propiedad no influye

significativamente en la producción de faltas injustificadas de los trabajadores.

11. *Personas dependientes del personal*

H_0 : No hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el número de personas que dependen económicamente del personal.

H_1 : Sí hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el número de personas que dependen económicamente del personal.

Resultados obtenidos:

$$R = -0.0272$$

$$\text{Valor crítico de la correlación} = 0.469$$

Como el valor del coeficiente de correlación es menor al encontrado en las tablas, significa que los dependientes económicos del personal no influyen significativamente en la producción de faltas injustificadas del mismo.

12. *Medio de transporte*

H_0 : No hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el medio de transporte que utilicen para ir al trabajo.

H_1 : Sí hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el medio de transporte que utilicen para ir al trabajo.

Resultados obtenidos:

$$R = -0.1821$$

$$\text{Valor crítico de la correlación} = 0.469$$

Como el valor del coeficiente de correlación es menor al encontrado en las tablas, significa que el medio de transporte que utilice el personal no influye significativamente en la producción de faltas injustificadas del mismo.

13. *Otra actividad*

H_0 : No hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el que realicen otra actividad.

H_1 : Sí hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el que realicen otra actividad.

Resultados obtenidos:

$$R = -0.2007$$

$$\text{Valor crítico de la correlación} = 0.469$$

Como el valor del coeficiente de correlación es menor al encontrado en las tablas, significa que el realizar otra actividad no influye significativamente en la producción de faltas injustificadas de los trabajadores.

14. *Horas extras*

H_0 : No hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con las horas extras trabajadas.

H_1 : Sí hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con las horas extras trabajadas.

Resultados obtenidos:

$$R = -0.0966$$

$$\text{Valor crítico de la correlación} = 0.469$$

Como el valor del coeficiente de correlación es menor al encontrado en las tablas, significa que el trabajar horas extras no influye significativamente en la producción de faltas injustificadas de los trabajadores.

15. *Faltas justificadas*

H_0 : No hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con la producción de faltas justificadas de los mismos.

H_1 : Sí hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con la producción de faltas justificadas de los mismos.

Resultados obtenidos:

$$R = -0.1002$$

$$\text{Valor crítico de la correlación} = 0.469$$

Como el valor del coeficiente de correlación es menor al encontrado en las tablas, significa que la producción de faltas justificadas del personal no influye significativamente en la producción de faltas injustificadas de los mismos.

16. *Faltas por enfermedad no profesional*

H_0 : No hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con la producción de faltas por enfermedad no profesional del mismo.

H_1 : Sí hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con la producción de faltas por enfermedad no profesional del mismo.

Resultados obtenidos:

$$R = 0.1311$$

$$\text{Valor crítico de la correlación} = 0.469$$

Como el valor del coeficiente de correlación es menor al encontrado en las tablas, significa que la producción de faltas por enfermedad no profesional de los sujetos no influye significativamente en la producción de faltas injustificadas de los mismos.

17. *Faltas por accidente de trabajo*

H_0 : No hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con la producción de faltas por accidentes de trabajo de los mismos.

H_1 : Sí hay correlación significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con la producción de faltas por accidentes de trabajo de los mismos.

Resultados obtenidos:

$R = 0.0094$

Valor crítico de la correlación = 0.469

Como el valor del coeficiente de correlación es menor al encontrado en las tablas, significa que la producción de faltas por accidentes de trabajo del personal no influye significativamente en la producción de faltas injustificadas del mismo.

Al analizar los resultados obtenidos e interpretar cada una de las hipótesis investigadas para la chi cuadrada, nos percatamos de que las variables estudiadas no son factores determinantes para que el personal falte o no voluntariamente al trabajo. Tal vez porque separé cada una de las variables no conjuntando todas las variables a la vez. Por lo que respecta al coeficiente de correlación, encontramos que para las variables: Puesto, Salario, Edad, Escolaridad, Lugar de origen, Lugar de residencia, Servicios domésticos, Personas dependientes del personal, Medio de transporte, Número de horas extras y Número de faltas justificadas la correlación resultó ser negativa. Por lo que se descubre una influencia inversamente proporcional, es decir, por ejemplo: en el caso de la correlación de puesto vemos que si ascendemos de puesto y/o escala jerárquica a un sujeto, disminuye la producción de faltas injustificadas.

Supongo que las correlaciones no resultaron significativas al nivel del 0.05 debido probablemente a que se estudiaron por separado las variables.

CONCLUSIONES

Los cambios más importantes ocurridos en las organizaciones laborables desde la época medieval a la época actual son: en un principio, el trabajo desempeñado por los artesanos estaba en función de las necesidades de la comunidad, entre los cuales, había lazos de afecto y amistad. Después, en la época de la revolución industrial se crean las fábricas y máquinas, donde hay una producción en gran escala y al trabajador se le trata como a un autómata, dando como resultado el poco interés y responsabilidad de éste sobre la labor desempeñada. Y en la época moderna lo que ha sucedido es que se trata de justificar todos los errores pasados complaciendo al trabajador en el aspecto de las necesidades físicas, como, por ejemplo, dar vacaciones con paga al personal; y descuidando el aspecto de las necesidades psicológicas, como, por ejemplo, el conocimiento de la utilidad social que trae consigo su trabajo. De ahí la importancia de que el hombre se sienta integrado a la organización.

Por lo que respecta a la adaptación, N. Maier señala que para que se adapte el hombre a la situación laboral es necesario crearle un ambiente favorable, o sea, motivar su conducta por medio de incentivos adecuados a las necesidades de cada trabajador. Se recomienda colocar al personal en determinadas áreas de trabajo, según sus intereses y aptitudes para un mayor rendimiento y adaptación a la situación laboral.

L. Siegel, N. Maier, Strauss y Sayles, dicen que cuando en una organización el ambiente físico es agradable, cómodo y seguro y la administración cuenta con incentivos, como salarios equitativos y política de promociones; y, además, hacen sentir al personal como perteneciente a la organización, dicho personal estará satisfecho de la aportación de su trabajo y orgulloso de pertenecer a la empresa.

Cercano a lo que mencionan los autores anteriormente vistos lo encontré en las correlaciones de puestos y salarios, porque a medida que ascienden de puesto y aumentan de salario, disminuyen en el mismo grado la producción de faltas injustificadas. Como se puede ver, la correlación obtenida no resultó ser significativa al nivel de 0.05, sino a un nivel mayor de significancia, por lo que probablemente una correlación en la que intervengan, a la vez, puesto, salario y otras variables importantes contra la producción de faltas injustificadas, la correlación múltiple sería mayor, y quizá llegaría a la significancia admitida en psicología.

La salud mental en la industria se refiere a las condiciones que permiten la favorable interacción entre la satisfacción de las necesidades del personal y los objetivos de la organización. Es de vital importancia que el psicólogo efectúe como uno de sus objetivos la profilaxis y, con esto, promover la salud mental a toda la población.

Por la revisión hecha a diferentes tesis, encontré el planteamiento general del alto índice de ausencias voluntarias y diferentes factores que influyen de acuerdo a la empresa que se trate, como los causantes de dichas ausencias en la organización, pero en casi todas se concluye que la no adaptación del trabajador es una de las múltiples causas del ausentismo voluntario. Por ser la empresa en estudio "nueva" y porque una gran parte de su personal es de origen campesino, creo que la no adaptación al ambiente laboral es un factor determinante en la aparición de dicho ausentismo.

Encontré que las hipótesis planteadas tanto para la significación de la chi cuadrada como para el coeficiente de correlación se rechazaron las hipótesis alternativas y se aceptaron las hipótesis nulas al nivel 0.05.

LIMITACIONES

Faltaron variables importantes para estudiar el problema del ausentismo.

Para la elaboración estadística solamente se utilizaron datos documentales.

Solamente se estudiaron los datos del personal que se encuentra en los niveles jerárquicos 5, 6 y 7 (ver Organigrama).

No se llevó a cabo una correlación múltiple.

SUGERENCIAS

Estudios hechos en Europa y Estados Unidos de Norteamérica dicen que la edad, estado civil, escolaridad, etc., son causas de ausentismo en las empresas, por lo que sugiero considerar estas variables en conjunto, pero divididas por un lado las correlaciones con signo positivo y por otro lado las correlaciones con signo negativo. Además, estudiar la influencia que tienen los turnos de trabajo en la producción de faltas injustificadas, la influencia de la autoridad de los jefes en la producción de faltas injustificadas, la influencia de los incentivos en la producción de faltas injustificadas y la influencia de los ascensos de cada trabajador en la producción de faltas injustificadas.

En México no existen las suficientes investigaciones como para establecer las causas principales y/o los factores que influyen al ausentismo voluntario en las empresas, ya que cada una es diferente en cuanto al ambiente físico, al ambiente social y a la política, que son considerados

como factores que condicionan la integración del trabajador a su empresa. Considero que deben ser estudiados los factores antes mencionados, para tener un panorama global del desempeño de la empresa en estudio, así como también, entrevistar, aplicar pruebas psicológicas e ir al hogar de cada trabajador y, de esta manera, encontraremos los factores que influyen al ausentismo voluntario en dicha empresa. Y lo que es más importante, aplicar las técnicas más idóneas para la solución de dicho problema.

Por último, considero que el problema del ausentismo podrá ser disminuido en gran parte cuando la empresa estudiada atienda las necesidades psicológicas de sus trabajadores. Además, que al psicólogo se le considere como un profesionista que trata de descubrir cuáles son las causas y/o los factores que influyen en el fenómeno del ausentismo y que no toma partido ni a favor de la empresa ni a favor de los trabajadores, sino que averigua en donde está la causa de dicho problema y le da sugerencias a la empresa de cómo combatir el ausentismo voluntario.

TABULACIONES CRUZADAS

T E S I S ** PATRICIA GOMEZ

VARIABLE 18 SE CRUZA CON VARIABLE 15

NUMERO DE MUESTRAS 89

VARIABLE MAXIMO MINIMO

| | | |
|----|---|---|
| 18 | 4 | 1 |
| 15 | 5 | 1 |

| REGLON | (18) | | | | | |
|--------|-------|----|----|---|---|---|
| TOTAL | RANGO | | | | | |
| 1 | 4 * | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | 3 * | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | 2 * | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| 83 | 1 * | 45 | 30 | 5 | 2 | 1 |

 (15) 1 3 5
 RANGO 2 4

COLUMNA 47 5 1
 TOTAL 34 2

GRAN TOTAL = 89

EL COEFICIENTE DE CORRELACION ES 0.0094

XI CUADRADA = 5.412 DF = 12

TABULACIONES CRUZADAS

T E S I S ** PATRICIA GOMEZ

VARIABLE 17 SE CRUZA CON VARIABLE 15

NUMERO DE MUESTRAS 89

| VARIABLE | MAXIMO | MINIMO |
|----------|--------|--------|
| 17 | 5 | 1 |
| 15 | 5 | 1 |

| REGLON | (17) |
|--------|-----------------|
| TOTAL | RANGO |
| 3 | 5 * 0 3 0 0 0 |
| 2 | 4 * 0 2 0 0 0 |
| 1 | 3 * 1 0 0 0 0 |
| 29 | 2 * 11 16 2 0 0 |
| 54 | 1 * 35 13 3 2 1 |

| (15) | 1 | 3 | 4 | 5 |
|-------|---|---|---|---|
| RANGO | 2 | 4 | | |

| COLUMNA 47 | 5 | 1 |
|------------|----|---|
| TOTAL | 34 | 2 |

GRAN TOTAL = 89

EL COEFICIENTE DE CORRELACION ES 0.1311

XI CUADRADA = 18.506 DF = 16

TABULACIONES CRUZADAS

T E S I S ** PATRICIA GOMEZ

VARIABLE 16 SE CRUZA CON VARIABLE 15

NUMERO DE MUESTRAS 89

| VARIABLE | MAXIMO | MINIMO |
|----------|--------|--------|
| 16 | 4 | 1 |
| 15 | 5 | 1 |

| REGLON | (16) | RANGO | | | | | |
|--------|------|-------|----|---|---|---|---|
| TOTAL | | | | | | | |
| 1 | 4 * | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | 3 * | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 41 | 2 * | 18 | 20 | 3 | 0 | 0 | |
| 44 | 1 * | 25 | 14 | 2 | 2 | 1 | |

 (15) 1 3 5
 RANGO 2 4

COLUMNA 47 5 1
 TUAL 34 2

GRAN TOTAL = 89

EL COEFICIENTE DE CORRELACION ES =0.1002

XI CUADRADA = 9.229 DF = 12

TABULACIONES CRUZADAS

T E S I S ** PATRICIA GOMEZ

VARIABLE 15 SE CRUZA CON VARIABLE 14

NUMERO DE MUESTRAS 89

| VARIABLE | MAXIMO | MINIMO |
|----------|--------|--------|
| 15 | 5 | 1 |
| 14 | 6 | 1 |

| REGLON | (15) | | | | | | |
|--------|---------|----|----|----|---|---|---|
| TOTAL | RANGO | | | | | | |
| 1 | 5 * | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | 4 * | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | 3 * | 0 | 3 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 34 | 2 * | 1 | 13 | 10 | 8 | 2 | 0 |
| 47 | 1 * | 1 | 15 | 20 | 7 | 3 | 1 |
| ***** | | | | | | | |
| | (14) | 1 | 3 | 5 | | | |
| | RANGO | 2 | 4 | 6 | | | |
| | COLUMNA | 2 | 32 | 6 | | | |
| | TOTAL | 33 | 15 | 1 | | | |

GRAN TOTAL = 89

EL COEFICIENTE DE CORRELACION ES =0.0966

XI CUADRADA = 11.809 DF = 20

TABULACIONES CRUZADAS

T E S I S ** PATRICIA GOMEZ

VARIABLE 15 SE CRUZA CON VARIABLE 13

NUMERO DE MUESTRAS 89

| VARIABLE | MAXIMO | MINIMO |
|----------|--------|--------|
| 15 | 5 | 1 |
| 13 | 2 | 1 |

| REGLON TOTAL | (15) RANGO |
|--------------|---------------|
| 1 | 5 * 0 1 |
| 2 | 4 * 0 2 |
| 5 | 3 * 0 5 |
| 34 | 2 * 11 23 |
| 47 | 1 * 18 29 |

| (13) RANGO | 1 | 2 |
|---------------|----|---|
| TOTAL | 60 | |

COLUMNA 29
TOTAL 60

GRAN TOTAL = 89

EL COEFICIENTE DE CORRELACION ES 0.2007

XI CUADRADA = 4.566 DF = 4

TABULACIONES CRUZADAS

T E S I S ** PATRICIA GOMEZ

VARIABLE 15 SE CRUZA CON VARIABLE 12

NUMERO DE MUESTRAS 89

VARIABLE MAXIMO MINIMO

| | | |
|----|---|---|
| 15 | 5 | 1 |
| 12 | 4 | 1 |

RENGLON (15)
TOTAL RANGO

| | | | | | |
|----|-----|----|---|----|----|
| 1 | 5 * | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | 4 * | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 5 | 3 * | 1 | 2 | 2 | 0 |
| 34 | 2 * | 9 | 4 | 14 | 7 |
| 47 | 1 * | 14 | 0 | 19 | 14 |

(12)
RANGO 1 3
2 4

COLUMNA 26 36
TOTAL 6 21

GRAN TOTAL = 89

EL COEFICIENTE DE CORRELACION ES =0.1821

XI CUADRADA = 18.332 DF = 12

TABULACIONES CRUZADAS

T E S I S ** PATRICIA GOMEZ

VARIABLE 15 SE CRUZA CON VARIABLE 11

NUMERO DE MUESTRAS 89

| VARIABLE | MAXIMO | MINIMO |
|----------|--------|--------|
| 15 | 5 | 1 |
| 11 | 4 | 1 |

| REGLON TOTAL | (15) RANGO | | | | |
|--------------|---------------|----|----|----|---|
| 1 | 5 * | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | 4 * | 0 | 2 | 0 | 0 |
| 5 | 3 * | 0 | 3 | 2 | 0 |
| 34 | 2 * | 6 | 23 | 4 | 1 |
| 47 | 1 * | 9 | 28 | 10 | 0 |
| ***** | | | | | |
| | (11) RANGO | 1 | 3 | 4 | |
| | COLUMNA 16 | 16 | | | |
| | TOTAL | 56 | | 1 | |

GRAN TOTAL = 89

EL COEFICIENTE DE CORRELACION ES =0.0272

XI CUADRADA = 10.836 DF = 12

TABULACIONES CRUZADAS

T E S I S ** PATRICIA GOMEZ

VARIABLE. 15 SE CRUZA CON VARIABLE 10

NUMERO DE MUESTRAS 89

| VARIABLE | MAXIMO | MINIMO |
|----------|--------|--------|
| 15 | 5 | 1 |
| 10 | 4 | 1 |

| REGLON | (15) |
|--------|---------------|
| TOTAL | RANGO |
| 1 | 5 * 0 0 1 0 |
| 2 | 4 * 1 0 1 0 |
| 5 | 3 * 2 3 0 0 |
| 34 | 2 * 4 17 10 3 |
| 47 | 1 * 15 23 8 1 |

 (10) 1 3
 RANGO 2 4

COLUMNA 22 20
 TOTAL 43 4

GRAN TOTAL = 89

EL COEFICIENTE DE CORRELACION ES 0.1482

XI CUADRADA = 14.330 DF = 12

TABULACIONES CRUZADAS

T E S I S ** PATRICIA GOMEZ

VARIABLE 15 SE CRUZA CON VARIABLE 9

NUMERO DE MUESTRAS 89

VARIABLE MAXIMO MINIMO

| | | |
|----|---|---|
| 15 | 5 | 1 |
| 9 | 3 | 1 |

REGLON (15)

| TOTAL | RANGO |
|-------|-------------|
| 1 | 5 * 1 0 0 |
| 2 | 4 * 1 1 0 |
| 5 | 3 * 3 2 0 |
| 34 | 2 * 10 20 4 |
| 47 | 1 * 5 35 7 |

(9) 1 3

RANGO 2

COLUMNA 20 11

TOTAL 58

GRAN TOTAL = 89

EL COEFICIENTE DE CORRELACION ES =0.3321

XI CUADRADA = 13.425 DF = 8

TABULACIONES CRUZADAS

T E S I S ** PATRICIA GOMEZ

VARIABLE 15 SE CRUZA CON VARIABLE 8

NUMERO DE MUESTRAS 89

| VARIABLE | MAXIMO | MINIMO |
|----------|--------|--------|
| 15 | 5 | 1 |
| 8 | 3 | 1 |

| REGLON | (15) |
|--------|-------|
| TOTAL | RANGO |

| | |
|----|-------------|
| 1 | 5 * 1 0 0 |
| 2 | 4 * 1 1 0 |
| 5 | 3 * 2 3 0 |
| 34 | 2 * 11 20 3 |
| 47 | 1 * 15 32 0 |

 (8) 1 3
 RANGO 2

COLUMNA 30 3
 TOTAL 56

GRAN TOTAL = 89

EL COEFICIENTE DE CORRELACION ES -0.0707

XI CUADRADA = 7.415 DF = 8

TABULACIONES CRUZADAS

T E S I S ** PATRICIA GOMEZ

VARIABLE 15 SE CRUZA CON VARIABLE 7

NUMERO DE MUESTRAS 89

| VARIABLE | MAXIMO | MINIMO |
|----------|--------|--------|
| 15 | 5 | 1 |
| 7 | 3 | 1 |

| REGLON | (15) |
|--------|--------------|
| TOTAL | RANGO |
| 1 | 5 * 1 0 0 |
| 2 | 4 * 1 0 1 |
| 5 | 3 * 1 2 2 |
| 34 | 2 * 12 13 9 |
| 47 | 1 * 14 21 12 |

 (7) 1 3
 RANGO 2

COLUMNA 29 24
 TOTAL 36

GRAN TOTAL = 89

EL COEFICIENTE DE CORRELACION ES =0.0364

XI CUADRADA = 4.494 DF = 8

TABULACIONES CRUZADAS

T E S I S ** PATRICIA GOMEZ

VARIABLE 15 SE CRUZA CON VARIABLE 6

NUMERO DE MUESTRAS 89

VARIABLE MAXIMO MINIMO

| | | |
|----|---|---|
| 15 | 5 | 1 |
| 6 | 4 | 1 |

| REGLON TOTAL | (15) RANGO | | | | | |
|-----------------|---------------|----|---|----|---|--|
| 1 | 5 * | 1 | 0 | 0 | 0 | |
| 2 | 4 * | 1 | 0 | 1 | 0 | |
| 5 | 3 * | 4 | 1 | 0 | 0 | |
| 34 | 2 * | 19 | 7 | 8 | 0 | |
| 47 | 1 * | 20 | 8 | 14 | 5 | |

(6) 1 3
RANGO 2 4

COLUMNA 45 23
TOTAL 16 5

GRAN TOTAL = 89

EL COEFICIENTE DE CORRELACION ES =0.2276

XI CUADRADA = 9.654 DF = 12

TABULACIONES CRUZADAS

T E S I S ** PATRICIA GOMEZ

VARIABLE 15 SE CRUZA CON VARIABLE 5

NUMERO DE MUESTRAS 89

VARIABLE MAXIMO MINIMO

| | | |
|----|---|---|
| 15 | 5 | 1 |
| 5 | 2 | 1 |

| | |
|--------|-------|
| REGLON | (15) |
| TOTAL | RANGO |

| | | |
|----|-----|-------|
| 1 | 5 * | 1 0 |
| 2 | 4 * | 0 2 |
| 5 | 3 * | 0 5 |
| 34 | 2 * | 5 29 |
| 47 | 1 * | 10 37 |

| | |
|-------|---|
| (5) | 1 |
| RANGO | 2 |

| |
|------------|
| COLUMNA 16 |
| TOTAL 73 |

GRAN TOTAL = 89

EL COEFICIENTE DE CORRELACION ES 0.0263

XI CUADRADA = 6.690 DF = 4



TABULACIONES CRUZADAS

T E S I S ** PATRICIA GOMEZ

VARIABLE 15 SE CRUZA CON VARIABLE 4

NUMERO DE MUESTRAS 89

VARIABLE MAXIMO MINIMO

| | | |
|----|---|---|
| 15 | 5 | 1 |
| 4 | 3 | 1 |

| REGLON TOTAL | (15) RANGO |
|-----------------|---------------|
| 1 | 5 * 1 0 0 |
| 2 | 4 * 2 0 0 |
| 5 | 3 * 2 3 0 |
| 34 | 2 * 21 12 1 |
| 47 | 1 * 27 15 5 |

(4) 1 3
RANGO 2

COLUMNA 53 6
TOTAL 30

GRAN TOTAL = 89

EL COEFICIENTE DE CORRELACION ES =0.1262

XI CUADRADA = 5.641 DF = 8

TABULACIONES CRUZADAS

T E S I S ** PATRICIA GOMEZ

VARIABLE 15 SE CRUZA CON VARIABLE 3

NUMERO DE MUESTRAS 89

VARIABLE MAXIMO MINIMO

| | | |
|----|---|---|
| 15 | 5 | 1 |
| 3 | 4 | 1 |

| REGLON | (15) | | | | |
|--------|-------|----|----|---|----|
| TOTAL | RANGO | | | | |
| 1 | 5 * | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | 4 * | 1 | 0 | 0 | 1 |
| 5 | 3 * | 4 | 1 | 0 | 0 |
| 34 | 2 * | 14 | 12 | 5 | 3 |
| 47 | 1 * | 9 | 22 | 6 | 10 |

 (3) 1 3
 RANGO 2 4

COLUMNA 29 11
 TOTAL 35 14

GRAN TOTAL = 89

EL COEFICIENTE DE CORRELACION ES =0.2496

XI CUADRADA = 16.403 DF = 12

TABULACIONES CRUZADAS

T E S I S ** PATRICIA GOMEZ

VARIABLE 15 SE CRUZA CON VARIABLE 2

NUMERO DE MUESTRAS 89

VARIABLE MAXIMO MINIMO

| | | |
|----|---|---|
| 15 | 5 | 1 |
| 2 | 4 | 1 |

| REGLON | (15) |
|--------|----------------|
| TOTAL | RANGO |
| 1 | 5 * 1 0 0 0 |
| 2 | 4 * 1 0 0 1 |
| 5 | 3 * 1 4 0 0 |
| 34 | 2 * 10 16 4 4 |
| 47 | 1 * 13 18 10 6 |

 (2) 1 3
 RANGO 2 4

COLUMNA 26 14
 TOTAL 38 11

GRAN TOTAL = 89

EL COEFICIENTE DE CORRELACION ES =0.1045

XI CUADRADA = 11.038 DF = 12

TABULACIONES CRUZADAS

T E S I S ** PATRICIA GOMEZ

VARIABLE 15 SE CRUZA CON VARIABLE 1

NUMERO DE MUESTRAS 89

VARIABLE MAXIMO MINIMO

| | | |
|----|---|---|
| 15 | 5 | 1 |
| 1 | 2 | 1 |

REGLON (15)
TOTAL RANGO

| | | | |
|----|-----|----|----|
| 1 | 5 * | 1 | 0 |
| 2 | 4 * | 1 | 1 |
| 5 | 3 * | 0 | 5 |
| 34 | 2 * | 6 | 28 |
| 47 | 1 * | 18 | 29 |

(1) 1
RANGO 2

COLUMNA 26
TOTAL 63

GRAN TOTAL = 89

EL COEFICIENTE DE CORRELACION ES 0.0870

XI CUADRADA = 8.980 DF = 4

GRAFICA DE EMPLEADOS

NUMERO DE FALTAS

100
80
60
40
20

JAN

FEB

MAR

ABR

MAY

JUN

JUL

AGO

SEPT

OCT

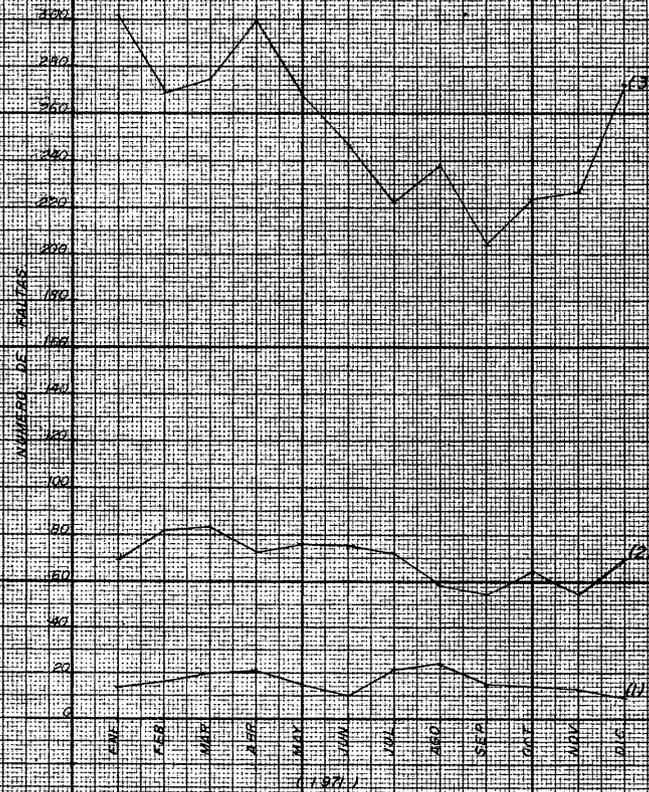
NOV

DIAS

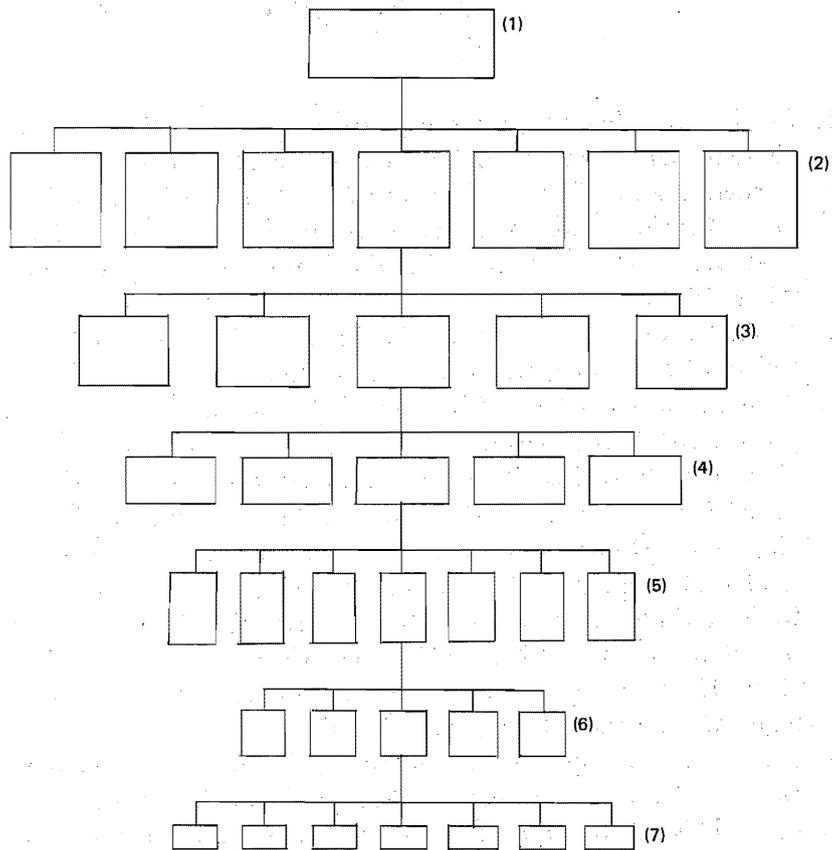
(1971)

| | |
|---------------------------|-----|
| ENFERMEDAD NO PROFESIONAL | (1) |
| ACCIDENTES DE TRABAJO | (2) |
| OTRAS CAUSAS | (3) |

GRAFICA DE OBREROS



ENFERMEDAD NO PROFESIONAL (1)
 ACCIDENTES DE TRABAJO (2)
 OTRAS CAUSAS (3)



NIVELES O PUESTOS

- | | |
|----------------------------|---------------------|
| (1) Gerencia. | (5) Jefes de Turno. |
| (2) Superintendencias. | (6) Supervisores. |
| (3) Jefes de Departamento. | (7) Obreros. |
| (4) Jefes de Sección. | |

BIBLIOGRAFIA

1. Gordon W. Allport. *La personalidad, su configuración y desarrollo*. Ed. Herden, Barcelona, 1966. Traducción Ismael Antich.
2. Fernando Arias G. *Introducción a la técnica de investigación en Ciencias de la Administración y del comportamiento*. Ed. Trillas, México, 1974.
3. José Bleger. *Psicohigiene y Psicología Institucional*. Ed. Paidós, Buenos Aires, 1966.
4. J. A. C. Brown. *La Psicología Social en la Industria*. Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1970. Traducción Alfonso Corona.
5. Agustín Cisneros Orta. *Plano regulador San Miguel, Xoxtla, Pue.* Tesis profesional. U.A.P. 1971.
6. Robert Dubin. *Las Relaciones Humanas en la Administración*. Ed. C.E.C.S.A., México, 1970. Traducción Javier Aguilar V.
7. Marvin D. Dunnette y Wayne K. Kirchner. *Psicología Industrial*. Ed. Trillas, México, 1973. Traducción Javier Aguilar V.
8. B. Von Haller Gilmer. *Psicología Industrial*. Ediciones Martínez Roca, Barcelona, 1971. Traducción José Toro T.
9. Marta Harnacker. *Los conceptos elementales del materialismo histórico*. Siglo XXI Editores, S. A., México, 1972.
10. J. Hermann S. *Análisis Conductual Aplicado: Control de la impuntualidad en un escenario industrial*. Tesis profesional. U.N.A.M., 1971.
11. E. R. Hilgard. *Introducción a la Psicología*. Ed. Morata, Madrid, 1966. Traducción Luis Echeverría R. Tomo I.
12. Norman R. F. Maier. *Psicología Industrial*. Ed. Rialp, S. A., Madrid, 1971. Traducción Fernando Ontiveros.
13. William M. Meredith. *Manual de Tablas Estadísticas, con aplicación a la ciencias de la conducta*. Ed. Trillas, México, 1971. Traducción Javier Aguilar.
14. R. Ortega Q. *Estudio de causas reales de ausentismo en una industria mexicana en base a una evaluación de la moral*. Tesis profesional. U.N.A.M., 1970.
15. B. A. Pineda J., R. Olivera M. y A. Baker M. *Elaboración de una escala de actitudes de los trabajadores hacia la permanencia en su trabajo*. Tesis profesional, U.N.A.M., 1974.

16. P.S.G.I. *Investigación Socio-Cultural*. Departamento de Servicios y Beneficios, Xoxtla, Puebla, 1971.
17. Ma. del C. Ramos R. *El ausentismo en una Empresa Mexicana*. Tesis profesional U.N.A.M., 1968.
18. Leonard R. Sayles y George Strauss. *El Comportamiento Humano en las Organizaciones*. Ed. Herrero Hermanos, Sucesores, S. A., México, 1969. Traducción Julio Cerón A.
19. E. H. Schein. *Psicología de la Organización*. Ed. Prentice-Hall Internacional. España, 1972. Traducción Alfonso Alvarez V.
20. Laurence Siegel. *Psicología Industrial*. Ed. C.E.C.S.A. México, 1972. Traducción Alfredo Angulo C.
21. Sidney Siegel. *Diseño Experimental no Paramétrico*. Ed. Trillas, México, 1970. Traducción Javier Aguilar.
22. George Strauss y Leonard R. Sayles. *Los Problemas Humanos de la Dirección*. Ed. Herrero Hermanos Sucesores, S. A. México, 1974. Traducción Ramón Palazón.
23. Arnold S. Tannenbaum. *Psicología de la Organización Laboral*. Ed. C.E.C.S.A. México, 1970. Traducción Fernando Garzo Q.
24. Joseph Tiffin y Ernest J. McCormick. *Sicología Industrial*. Ed. Diana, S. A., 1970. México. Traducción Andrés Ma. Mateo.
25. Robert K. Young y Dovald J. Veldman. *Introducción a la estadística aplicada a las ciencias de la conducta*. Ed. Trillas, S. A. México, 1968. Traducción Graciela Rodríguez de A.

REVISTA EMPRESA

Artículos

Fierro Esponja Unidad Puebla. Marzo 1972, Página 10, *Certificados de Instrucción Primaria*. Julio 1972, Página 12, *Mejor mes de producción en tres años de vida*. Agosto 1972, Página 10.

ERRATAS

Página.

- 17 El penúltimo párrafo va entre comillas.
- 18 En el penúltimo párrafo, se dan ejemplos de hábitos aprendidos: en el de comer FALTA vamos a un determinado sitio a ...
- 19 El tercer párrafo va entre comillas.
- 20 El último párrafo va entre comillas.
- 23 El primer párrafo va entre comillas.
- 26 El último párrafo va entre comillas.
- 31 En el segundo párrafo se encuentra escrito 209 hectáreas, en lugar de 209-00-00 hectáreas.
- 32 En el segundo párrafo se encuentra el turno de trabajo de los empleados de oficinas en los siguientes términos: 8:30 a 5:45 hrs., en lugar de 8:30 a 17:45 hrs.
- 38 En Faltas por enfermedad no profesional debe decir la Ho : No hay diferencia significativa entre la producción de faltas injustificadas de los sujetos con el no tener faltas por enfermedad no profesional, con el tener de 1 a 10 faltas...
(Igual con respecto a la H,).
- 65 ANEXOS.
- 67 Se encuentra invertido el orden de los anexos, ya que deben ir : del Organigrama a los Resultados, o sea, de la pag. 86 a la pag. 67.



