

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS

COLEGIO DE PSICOLOGIA

INVALIDEZ Y AJUSTE PSICO-LABORAL

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE

LIC. **DOCTORA EN PSICOLOGIA**

P R E S E N T A

EMMA AUGUSTA SCHMIDT CAMELO

MEXICO, D. F.

1968



FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS
Biblioteca



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

25053.08
UNAM.29
1968



25053.08
UNAM.29
1968

M. 159894

Jps 118

A JULIO

T. Ps. 465

"Tengo la pasión de
comprender a los hombres"

JEAN PAUL SARTRE

RECONOCIMIENTO

Deseo hacer patente mi reconocimiento a las personas que de alguna manera colaboraron en la preparación de este trabajo.

Al Dr. Joaquín Mendizábal Calderón, director de esta tesis, por su valioso asesoramiento.

A las Sritas. Psic. Matilde Fahr y Dra. Elizabeth García de León, como profesionales y amigas, que proporcionaron invaluable cooperación.

Al Instituto Mexicano de Rehabilitación por las facilidades prestadas, en particular a sus pacientes, sin cuya participación no hubiera sido posible realizar este trabajo.

C O N T E N I D O

- I OBJETIVOS
- II ANTECEDENTES
- III HIPOTESIS
- IV METODOLOGIA
- V RESULTADOS
- VI CONCLUSIONES

CAPITULO I

OBJETIVOS

La ocupación laboral en la vida de los seres humanos tiene mayor importancia desde el punto de vista psicológico de la que generalmente se le suele conceder. En su propio sentido la ocupación laboral representa la actividad personal en que el ser humano realiza su vocación y disposiciones especiales dentro de un trabajo elegido que determina su participación en la vida social y que le sirve de medio de subsistencia además de valorarle positivamente para la economía del país.

La psicología puede dar gran aportación al estudio de las satisfacciones y frustraciones que pueden encontrarse en el trabajo y a la investigación motivacional. La mayor parte de la vida de un adulto está dedicada a su ocupación pero las teorías psicológicas hasta ahora han ignorado o restado importancia a las implicaciones de la elección ocupacional y sus satisfacciones. Si uno desea entender la dinámica psicológica de una persona, comprender su conducta ocupacional es muy importante.

El ajuste al trabajo ha sido descrito como un proceso que ocurre a través de los años de trabajo del individuo (2); pueden ocurrir ciclos de satisfacción e insatisfacción en la historia laboral de cada persona. Los patrones de ajuste al trabajo varían en las diferentes ocupaciones y están afectados por factores de edad, sexo, personalidad, educación, entrenamiento e invalidez. (11)

La teoría de ajuste al trabajo está basada en la premisa de que para la Psicología Ocupacional la materia de estudio es el individuo como un organismo capaz de responder a los estímulos. Como tal, se considera que tiene una serie de potenciales

de respuesta, los límites de los cuales están supuestamente determinados por herencia y ambiente. El individuo responderá cuando sus potenciales de respuesta hagan posible la reacción y cuando el ambiente estimule la respuesta. (6)

El ajuste al trabajo es el ajuste del individuo al mundo del trabajo e incluye factores de satisfacción, conducta del trabajador, motivación, etc. La satisfacción en el trabajo es uno de los indicadores primarios de ajuste al trabajo, esto incluye tanto satisfacción del trabajador como del empresario y aspectos del ambiente de trabajo. Existen algunos factores que aparentemente afectan la satisfacción en el empleo y son: edad, sexo, nivel escolar, entrenamiento ocupacional, personalidad y ajuste general. Para el trabajador son importantes factores de supervisión, salario, condiciones de trabajo, compañeros de trabajo, progreso, comunicación, administración y tipo de trabajo.

(3)

En casi cualquier ocupación una persona bien ajustada puede actuar mejor que la desajustada; la persona bien ajustada puede salir de circunstancias difíciles o aceptarlas y encontrar interés y satisfacciones en cualquier situación. Las ocupaciones son las actividades humanas que mayor tiempo consumen a los hombres y es de hecho imposible separar el ajuste ocupacional del ajuste general a la vida o la satisfacción ocupacional de la satisfacción que se tenga en la vida. Una es medida de la otra, ninguna es antes o independiente de la otra, ambas son indicadoras de la situación de la persona en el mundo.

El desajuste puede repercutir disminuyendo la posibilidad de empleo, en una baja de ingresos, baja de producción o aumento en los problemas de trabajo, así como mayores insatisfacciones personales.

En materia de Rehabilitación del Inválido nos pareció no solamente interesante sino necesario investigar el ajuste psico-laboral de un grupo de trabajadores lisa-

dos, pues los conocimientos que tenemos al respecto se basan en estudios hechos en el extranjero y en la observación no sistemática en el campo de trabajo con estas personas.

Nos interesa enfocar la invalidez en términos de sus efectos en el ajuste al trabajo y dirigir la atención al potencial de la persona inválida en relación con su ajuste al trabajo.

Como hemos mencionado, el ajuste al trabajo es la interacción entre un individuo y su ambiente de trabajo, el resultado de esta interacción es reflejada en medidas de satisfacción. El ajuste al trabajo puede ser pronosticado del conocimiento de la correspondencia entre las habilidades del individuo y las satisfacciones que puedan obtenerse en el trabajo. Para el consejo vocacional en Rehabilitación hay que tomar en cuenta el efecto del trauma en las habilidades principales del individuo y en sus necesidades vocacionales. (7)

La invalidez es definida literalmente como una pérdida de habilidad, una pérdida significativa en el ajuste psico-laboral que es reflejada en un cambio en la satisfacción que se obtenía del trabajo para el que el individuo era apto.

Los objetivos de este trabajo son:

1. - Estudiar el nivel de ajuste psicológico en diferentes áreas, del trabajador lisiado.
2. - Investigar el ajuste del lisiado al trabajo.
3. - Investigar los factores motivacionales del trabajador lisiado.
4. - Comparar al trabajador lisiado con el físicamente íntegro.
5. - Obtener datos que nos ayuden a conocer y manejar mejor la dinámica psicológica del inválido, principalmente en relación al trabajo.

- 6.- Obtener algunos conocimientos que nos ayuden a mejorar las técnicas de Rehabilitación Vocacional.

CAPITULO II

ANTECEDENTES

El hombre es un animal social, puede vivir como parte de un grupo familiar, integrado en un gran grupo, o como un individuo dentro de una nación de millones de personas, o en todos estos grupos, pero muy raramente y con patológicas excepciones tendería a vivir solo.

Por otra parte, no es posible mantener la vida sin desempeñar algún trabajo. Por lo menos hay que conseguir y preparar la comida, se necesita cierta protección también. Además tenemos la división del trabajo, (9) en todas las sociedades, por simples y primitivas que sean, existe la división del trabajo. Todas las sociedades distinguen el trabajo entre hombres y mujeres y la mayoría reconoce también cierta subdivisión en base a la edad. Estas son las divisiones primarias mínimas pero en la mayoría de las sociedades la división del trabajo es más evolucionada. Sin embargo, por complicada que sea la división del trabajo se conservan estas primarias divisiones. Por ejemplo, es raro que las mujeres trabajen como ingenieros y pocos hombres están entrenados como enfermeros o trabajadores sociales. Hay pocas ocupaciones que son completamente limitadas a un sexo, pero sí hay una desigual proporción entre hombres y mujeres. También tenemos restricciones de edad; por un lado hay requerimientos de preparación y experiencia que tienen las personas de edad y por otro hay la tendencia a pensar que una persona es empleable hasta los 60 años o antes, según las limitaciones que se imponen cada vez en los círculos industriales. Respecto a los lisiados existen una serie de prejuicios que limitan sus posibilidades de empleo.

Esta división del trabajo por categorías de edad y sexo afectan a la gran mayoría de las ocupaciones. Significa que un grupo de determinada edad o sexo no puede desempeñar determinadas ocupaciones pero puede desempeñar otras. Las especificaciones de actividades apropiadas a cada sexo pueden modificarse en situaciones especiales, por ejemplo, si un hombre o una mujer están enfermos, el cónyuge puede tomar las actividades esenciales del otro, lo cual puede suceder y de hecho sucede en algunos lisiados. Cuando el hombre ha quedado lisiado y la mujer sale a trabajar fuera del hogar, es el hombre quien desempeña las tareas domésticas y cuida de los niños, en algunos casos. Nos hemos preguntado si esto es conveniente y hemos estimulado al hombre lisiado a trabajar fuera de su hogar, sin conseguirlo, habiendo observado en cambio, un ajuste satisfactorio con el cambio de ocupaciones.

En ciertas actividades altamente especializadas, el pertenecer a una categoría de edad o sexo, puede ser pre-requisito para funcionar en la actividad. Las divisiones de edad y sexo son características de todas las sociedades, pero las actividades adscritas en particular a los hombres y a las mujeres pueden no ser las mismas. En términos generales las ocupaciones más enérgicas y excitantes están asignadas a los hombres y las rutinarias y monótonas a las mujeres, pero no necesariamente ocurre siempre. Sin embargo, la división en cualquier sociedad acepta que el trabajo hecho por un sexo complementa el del otro. En las sociedades técnicas modernas esto continúa siendo válido aunque en un sentido limitado. Las actividades del hogar continúan llevándose a cabo por las mujeres, pero en algunas sociedades el hombre ya empieza a cooperar en estas tareas.

Existen también divisiones secundarias en todas las sociedades, basadas en factores diferentes a los de edad y sexo que limitan el número y clase de ocupaciones -- abiertas a cualquier individuo, esto sucede aún en las sociedades donde la libertad de elegir una ocupación es relativamente grande. Estas divisiones secundarias incluyen in-

fluencia familiar, clases sociales y en general posiciones de minoridad. Dentro de esta posición de minoridad encontramos a los inválidos que además tienen en su contra los prejuicios sociales y de los industriales. La invalidez es un factor limitante dentro de las divisiones del trabajo.

En muchas culturas es común que determinada familia haya cultivado determinada habilidad y ésta sea guardada celosamente como posesión familiar y sólo los miembros de esa familia realicen esa ocupación.

Las sociedades sin divisiones definidas de casta usualmente no incluyen grupos minoritarios. Las personas que viven en territorio extranjero dentro de una sociedad y no en el nativo, tienen la posición social de grupo minoritario aún si son residentes o voluntarios. Otros grupos se apartan debido a sus creencias o prácticas religiosas diferentes de la mayoría. Es muy común para el grupo minoritario que tenga limitaciones para seleccionar su ocupación, aún cuando no hay ninguna ley que indique ésto.

Estas limitaciones están impuestas abierta o implícitamente por el grupo que tiene la mayoría, como cuando un grupo particular técnico o religioso tiene prohibida la entrada a ciertas ocupaciones o se le indica seguir otras. La limitación puede ser total o proporcional si se permite la entrada a muy pocos del grupo minoritario y con muchas dificultades.

Las limitaciones de la selección ocupacional pueden también venir del grupo minoritario mismo. Esto puede suceder cuando el grupo percibe ciertas ocupaciones como seguras en el sentido de que provocan poca hostilidad en los miembros del grupo de mayoría. O por el contrario, el grupo minoritario puede impulsar a sus miembros a seguir determinadas ocupaciones para mejorar la posición de trabajo del grupo como un todo. Por otra parte, el status del grupo minoritario puede mejorar como un resultado de la ocupación.

DIVISIONES OCUPACIONALES.

Las divisiones primaria y secundaria de la sociedad, ya mencionadas, pueden prescribir solamente una posible ocupación para ciertos individuos. Sin embargo, -- las divisiones funcionan normalmente no para limitar el número y clase de cosas que cada individuo puede hacer sino para permitir cierta selección dentro de estas limitaciones.

A medida que las sociedades se vuelven más complejas, las formas de especialización y el número de especialistas crece hasta que alcancen la meta en estas civilizaciones más desarrolladas. La especialización en oficio no puede desarrollarse en ninguna sociedad a menos que la vida pueda mantenerse sin acabar todas las energías del grupo; cierta energía debe quedar para otras actividades. En las culturas con muy simples tecnologías no hay una real especialización pues obviamente habrán diferencias individuales en la habilidad con la cual estas tecnologías son aplicadas. Las especializaciones comunes son cerámica, cestería, labrado en madera y tejidos, como lo encontramos en poblados poco evolucionados de la República Mexicana.

En algunos lugares los especialistas se reúnen en grupos más o menos organizados para los oficios; los profesionistas tienen sus sociedades profesionales.

En la mayoría de las sociedades un aspecto que destaca es la actividad -- cooperativa que se extiende desde la simple repartición de caza, pesca, terrenos de pastar, y las actividades de defensa mutua. Van desde la actividad conjunta de una tribu -- completa y se extiende a una asociación voluntaria y temporal de un grupo de hombres y mujeres por una tarea específica y limitada. Esto puede ser, el cultivo de un jardín, la -- construcción de una casa.

En México hemos observado esta actividad cooperativa en la actualidad -- en los grupos voluntarios que han estado trabajando en la conservación y renovación de --

edificios escolares.

OCUPACIONES Y STATUS SOCIAL. - Las diferencias individuales en habilidades para determinada ocupación deben haber sido observadas en las primeras sociedades. Algunos cazadores, algunos pescadores deben haber tenido más éxito que --- otros. El menos exitoso o los más jóvenes del grupo deben haber tratado de imitar o --- aprender de los que tenían más éxito.

La costumbre común de acordar un prestigio especial y status a los miembros ancianos del grupo debido a su edad puede ser un desarrollo natural de su mayor habilidad. Cuando las actividades se convirtieron en más especializadas, algunas adquirieron más importancia y confirieron más prestigio y status que otras. En general las actividades del liderato tendieron a colocar a los líderes en posiciones de prestigio especial.

Además parece regla general que las ocupaciones que dan mayor autonomía personal tienen mayor prestigio y status más alto; en cambio siempre el trabajo rutinario y pesado tiene un status bajo.

Sobre la relación entre la ocupación y el status social se han hecho estudios en Estados Unidos y han llegado a algunas conclusiones. La ocupación del padre es bastante aceptada como índice del status social y económico de todos los miembros de -- una familia. La posición de los menores es menos importante que la posición del padre - respecto al status del muchacho. Se cree que el status de una persona con respecto al -- proceso económico de la sociedad le impone ciertas actitudes, valores e interés relacionados a su posición económica.

En una pequeña ciudad del medio oeste de los Estados Unidos, homogénea por religión, raza y nacionalidad, Bell (9) encontró que negaron la existencia de distinciones sociales y sin embargo, éstas eran aparentes. Esto fué basado principalmente en -

niveles ocupacionales en función de la comunidad. El reportó la siguiente jerarquía:

- 1.- Banqueros y sus asociados.
- 2.- Hombres de negocios.
- 3.- Terratenientes.
- 4.- Arrendatarios de ranchos.
- 5.- Trabajadores extravagantes.

Estos rangos se aplican a los adultos solamente. Los menores fueron clasificados aparte; a todos se les podía ayudar si trabajaban fuerte y ahorran. Las mujeres casadas tomaban la posición de sus maridos. Aquellas que trabajaban entre la graduación y el matrimonio fueron consideradas más alto. Los muchachos que trabajan en cualquier parte de la ciudad fueron clasificados aparte de los que trabajaban para sus padres. Los maestros y ministros religiosos fueron considerados fuera y sometidos a la crítica directa como advenedizos.

Además de la división del trabajo entre los diferentes miembros de una sociedad hay división de actividades entre las sociedades. En esta clase de especialización influye la distribución de recursos naturales, el desarrollo de técnicas y de habilidades.

El estudio de cómo ocupan su tiempo hombres y mujeres cuando tienen -- cierta oportunidad de elegir, nos permite conocer mucho acerca de ellos. Obtenemos -- más datos cuando observamos el importante papel que juega la ocupación en satisfaccio- nes e insatisfacciones en la vida del individuo y cómo una cultura puede desarrollarse -- cuando las restricciones ocupacionales son mínimas y la sociedad puede fortalecer la --- gran variedad de ocupaciones permitiendo a cada miembro del grupo encontrar sus pro- -- pias preferencias.

LOS LISIADOS Y EL TRABAJO.- En el caso de los inválidos se tiene una influencia limitante respecto al trabajo y de antemano se les descarta de ciertas in-

dustrias, por ejemplo, de tipo pesado, sin pensar que dentro de éstas pueden existir algunas tareas que los lisiados pueden desempeñar.

En una investigación realizada en la Universidad de Minnesota respecto a las barreras que se presentan para el empleo de lisiados (10), encontraron en relación — con las actitudes de los empresarios que en general eran favorables para contratar a este tipo de trabajadores, sin embargo, algunas respuestas indicaron que estaban limitadas las oportunidades de contratación y ascenso de los lisiados, señalando factores como salud, — apariencia y el potencial para colocación flexible dentro de la compañía. Muchos gerentes, jefes de personal y supervisores parecían indiferentes al aspecto de entrenamiento en Rehabilitación Vocacional y pensaron que era difícil encontrar trabajos en que los lisiados estuvieran entrenados. Algunos consideraron que las cláusulas sindicales dificultaban la transferencia de trabajadores a trabajos más sencillos cuando tuvieran una baja de su — rendimiento. La mitad de los jefes de personal y la cuarta parte de los supervisores estuvieron de acuerdo en que la compañía no debería contratar a nadie que no pasara el exámen físico. Uno de los importantes descubrimientos fué que las actitudes de los supervisores y jefes de personal fueron generalmente muy similares.

Reconocieron el problema de desempleo del lisiado pero había una deficiencia de acuerdo a posibles soluciones. Las actitudes hacia el empleo del inválido varían tan significativamente que cada compañía y cada jefe de personal debió ser evaluado separadamente.

Encontraron que era necesario educar a los industriales respecto a los problemas de desempleo de los inválidos pero desde un nuevo punto de vista, según las características de la empresa para reducir las barreras.

EL PAPEL DE LA OCUPACION EN LA VIDA DEL HOMBRE. - Para entender el papel de la ocupación en la vida del hombre y sus implicaciones psicológicas debemos primero comprender al individuo y sus necesidades. El antiguo concepto de hombre económico no es adecuado para explicar por qué los hombres trabajan, cómo lo hacen o para qué están ellos trabajando. Los hombres no trabajan exclusivamente para tener un medio de vida. No es necesario hacer notar que si esto fuera cierto, tan pronto como la comida y la seguridad se hubieran logrado, el trabajo se pararía. No es de esta manera que el hombre ha construido sus civilizaciones. Los estudios que se han hecho en la industria sobre satisfacción en el trabajo que en la ocupación se espera encontrar mucho más que el solo pago del salario.

Diferentes autores han discutido las distintas necesidades o urgencias que parecen estar relacionadas con el trabajo en varias formas. Por ejemplo, actividad, bienestar corporal, expresión de pensamientos o sentimientos, dominio sobre gente y elementos, autodeterminación, realización, aprobación, etc.

Hay un estudio que ha señalado las posibles implicaciones de la teoría de Maslow en la Psicología Ocupacional. Centers (5), intentando estudiar las relaciones entre ciertos fenómenos motivacionales y los estratos ocupacionales, trabajó con la hipótesis de que las satisfacciones de los hombres, sus deseos, aspiraciones y metas están fuertemente condicionados o determinados por sus funciones presentes, status y niveles de realización según están manifestados en su colocación en diverso estrato ocupacional.

Estudió una muestra de 1,100 adultos hombres seleccionados para constituir un corte nacionalmente, de los Estados Unidos. Los sujetos fueron clasificados en los siguientes grupos ocupacionales:

1. - Hombres de grandes empresas (propietarios y gerentes).
2. - Profesionistas.

- 3.- Oficinistas, vendedores y técnicos.
- 4.- Trabajadores manuales calificados.
- 5.- Trabajadores manuales semi-calificados.
- 6.- Trabajadores manuales no calificados.
- 7.- Propietarios y administradores de rancho.
- 8.- Arrendatarios y trabajadores de rancho.

Por nuestras observaciones podríamos inferir que esta clasificación es aplicable a nuestro país.

Para el fin que nos ocupa, los trabajadores urbanos básicamente se formaron en dos grandes grupos:

- A.- Hombres de negocios, profesionistas, oficinistas, vendedores y técnicos.
- B.- Trabajadores manuales.

Centers, al realizar el estudio dió a los sujetos una tarjeta con diez expresiones indicando diferentes tipos de trabajo y pidió a los examinados que hicieran una elección de estos trabajos. Comentó, si nosotros podemos observar la frecuencia de una elección por una situación de trabajo y de valor, podríamos obtener un índice del alcance del deseo de las personas, su frecuencia y su intensidad.

Las preferencias por determinado valor expresan importantes diferencias en necesidades o por lo menos tienen sentido interpretadas en estos términos.

En el más bajo estrato de la sociedad, las personas parecen dominadas por simples problemas de existencia como expresión de sus deseos de seguridad, se interesan por un trabajo seguro respecto a su conservación; pero los grupos ocupacionales de niveles altos aparentemente se han liberado de estas necesidades básicas y expresan su emancipación prefiriendo situaciones que les permiten auto-expresión y experiencias interesan

tes. Los grupos de niveles bajos, frecuentemente desean estos valores también, pero necesitan mayor seguridad. En los más bajos niveles, entre los no calificados y campesinos, el deseo de dinero se presentó de manera tan importante como la auto-expresión. En los altos niveles se señala también un gran énfasis por el liderato, aprobación social y estima, mientras éstas, particularmente la de liderato, son de menor importancia en los grupos bajos. Todos los grupos, urbanos y rurales, altos y bajos, indican por la frecuencia de sus preferencias que fueron altamente cotizadas la independencia o libertad de supervisión. Este es el valor más importante de la cultura norteamericana en términos de los datos de este estudio.

Los hallazgos de este examen de motivos están de acuerdo con la teoría de la motivación sustentada por A.H. Maslow, quien sostiene que los motivos en las personas están organizados en una jerarquía de pre-potencia.

Dos descubrimientos específicos de este estudio apoyan particularmente a Maslow: a) la creciente frecuencia con que las personas expresan su deseo de seguridad escogiendo "un trabajo donde esté absolutamente seguro de conservarlo", como se observa si se examinan los niveles ocupacionales bajos, y b) la creciente frecuencia con la cual los estratos altos indican su deseo de auto-expresión, "un trabajo donde usted pudiera expresar sus sentimientos, ideas, talento o habilidades", un deseo que es similar también a lo que Maslow llama el deseo de auto-realización. El descubrimiento de que los deseos de estima, liderato y experiencias interesantes crecen con los altos status ocupacionales también está señalada en las observaciones de Maslow.

Las personas de bajo nivel socio-económico manifiestan una necesidad de seguridad y protección mucho más frecuente que las personas de alta posición socio-económica; se puede inferir que es debido a que estas últimas ya tienen satisfecha esta necesidad, mientras que los primeros no. Con la necesidad de seguridad satisfecha, otras más

elevadas toman su lugar, y así encontramos personas en el más alto nivel ocupacional manifestando deseos de auto-expresión, estima, liderazgo y experiencias interesantes más frecuentemente que en los grupos ocupacionales bajos.

Las referencias presentadas anteriormente sirven para mostrar que es aceptado de manera general que la ocupación juega un papel muy importante en la vida del individuo, que se han hecho investigaciones al respecto, cuyos resultados apoyan las teorías elaboradas sobre motivación laboral y factores de ajuste psico-laboral.

CAPITULO III

HIPOTESIS

En virtud de que se necesitó una base teórica para fundamentar la exploración que se llevó a cabo, y que nos sirviera de guía para la elaboración del material que se utilizó, revisamos alguna literatura al respecto, habiéndonos parecido importante y de interés para nuestro objetivo, la teoría que ha desarrollado Maslow (8) sobre la personalidad, debido a la referencia que hace a la conducta ocupacional.

Maslow considera al individuo como un todo integrado y organizado, debiendo estudiarse y clasificarse sus necesidades o metas fundamentales que pueden ser y frecuentemente son inconscientes. La situación dentro de la cual el individuo está reaccionando debe ser tomada en consideración, pero ésto sólo no puede determinar la conducta y el campo mismo es parcialmente definido por el organismo que está funcionando dentro de él. Debemos tomar en cuenta no sólo la integración del organismo sino también la posibilidad de reacciones aisladas, específicas, parciales o segmentarias. Las motivaciones son solamente una clase de determinantes de la conducta. Aunque la conducta es casi siempre motivada, es también determinada biológica, cultural y situacionalmente.

De particular importancia para la Psicología de las Ocupaciones es la combinación que hace Maslow de las necesidades básicas en una jerarquía de potencia. Las necesidades de mayor potencia son más urgentes e insistentes que las otras de igual carencia y hasta que aquellas estén relativamente satisfechas las otras no emergerán como motivadores consistentes de conducta. Este concepto jerárquico es útil para explicar muchos aspectos de conducta normal y neurótica. Las necesidades básicas son:

- 1.- Necesidades fisiológicas.
- 2.- De seguridad, protección y cuidado.
- 3.- De afecto e integración al grupo.
- 4.- De respeto, reputación y prestigio. Posición con la consecuente auto-estima.
- 5.- Auto-realización.
- 6.- De conocimiento; curiosidad, investigación científica.
- 7.- Comprensión; filosófica, teológica, de construcción de sistema de valores.
- 8.- Estéticas; de belleza, simetría, orden.

Las primeras cinco son las necesidades más conocidas por los psicólogos — porque su frustración produce psicopatología. Las necesidades se colocaron en el orden usual de potencia. Aparentemente podrían presentarse otras necesidades pero hay la posibilidad de que fueran neuróticas o producto de los procesos de aprendizaje.

Una persona que esté insatisfecha en todas sus necesidades estará más urgido con las primeras, sus necesidades de comida y bebida. Cuando éstas están satisfechas puede pensar en la protección, seguridad, compañerismo y así sucesivamente. El camino directo para desarrollar una vida en un alto nivel es a través de la gratificación adecuada de niveles bajos. Existen algunas personas que pueden alcanzar un estado así por supresión o sublimación, pero éstas son las excepciones y es muy dudoso que un alto nivel pueda ser alcanzado por supresión más que por gratificación. Este orden de potencia es usual pero no invariable para todas las personas.

Maslow no hace hincapié especial en las diferencias individuales y su fuerza en las necesidades básicas, pero éstas seguramente existen y son de considerable

importancia. Es obvio que las altas necesidades, las de conocimiento o de belleza, por ejemplo, son mucho más fuertes en unos individuos que en otros y puede ser visto que la fuerza de estas necesidades es de importancia directa para la elección ocupacional. Estas diferencias ocurren completamente aparte del grado de satisfacción de la mayoría de las necesidades.

DESCRIPCION DE LAS NECESIDADES BASICAS.

Necesidades fisiológicas

Estas necesidades indudablemente son las más potentes de todas. Lo que esto significa es que en un ser humano que carece de todo en la vida, de una manera extrema, la motivación mayor sería la de las necesidades fisiológicas. Una persona a quien falta comida, seguridad y amor, probablemente esté más urgida de comida que de cualquier otra cosa. Todas las capacidades están puestas al servicio del hambre y la organización de estas capacidades está casi enteramente determinada por el propósito de satisfacer el hambre. Inteligencia, memoria, hábitos, son simplemente elementos para buscar la gratificación del hambre. Las capacidades que no sean útiles para este propósito quedan adormecidas. La urgencia de escribir poesía, el deseo de adquirir un automóvil, en el caso extremo se olvidan o se les resta importancia. Un organismo cuando está dominado por una necesidad de este tipo tiende a cambiar su filosofía, piensa que si se le garantiza comida será perfectamente feliz por el resto de su vida y no deseará nada más. — Libertad, amor, sentimiento de comunidad, todo quedará al margen. Un hombre así puede decirse que "vive de pan solamente".

Sin embargo, las condiciones de emergencia que llevan a una persona a tal extremo de frustración de las necesidades fisiológicas son raras. La cultura en sí misma, es un medio de adaptación, una de sus principales funciones es que las emergencias fisiológicas sean cada vez menos frecuentes.

Obviamente un buen camino para obscurecer las altas motivaciones y tener una vista mutilada de las capacidades y naturaleza humana, es hacer el organismo — extremada y crónicamente hambriento. Si se miden las metas y deseos del hombre durante un estado de privación, se estará ciego a muchas características. Es verdad que solo de pan vive el hombre cuando no hay pan.

Las necesidades fisiológicas con sus metas parciales, cuando son gratificadas cesan como determinantes activos o como organizadores de conducta. Ahora solo — existen de manera potencial en el sentido de que pueden surgir otra vez y dominar el organismo, si fueran frustrados. Pero un deseo que está satisfecho deja de ser un deseo. — El organismo está dominado y su conducta organizada sólo por necesidades insatisfechas. — Si el hambre está satisfecha deja de ser importante en la dinámica del individuo.

Los individuos cuyas necesidades siempre han sido satisfechas están mejor equipados para tolerar la frustración de una necesidad en el futuro; aquellos que han sido frustrados en el futuro reaccionarán diferente a las satisfacciones que los que nunca han sido frustrados.

Necesidades de seguridad.

Si las necesidades fisiológicas están relativamente bien gratificadas, entonces emerge un nuevo grupo de necesidades. Todo lo que se ha dicho de las necesidades fisiológicas es válido aunque en un grado menor. El organismo puede igualmente estar completamente dominado por ellas. Pueden servir como los casi exclusivos organizadores de conducta reclutando todas las capacidades a su servicio y se podrá describir al organismo como un mecanismo de búsqueda de seguridad. Nuevamente, como en el hombre hambriento, encontramos que la meta dominante es un determinante fuerte para el — presente y para el futuro. Todo parece de poca importancia menos la seguridad (aún las necesidades fisiológicas que estando satisfechas son menos estimadas) Un hombre en este

estado, en extremo, puede estar caracterizado como viviendo casi por seguridad solamente.

Una buena sociedad, pacífica, armoniosa, hace que sus miembros se sientan suficientemente seguros de animales salvajes, temperaturas extremas, asaltos criminales, asesinatos, tiranías, etc. En una situación así, el individuo no tendrá necesidades de seguridad como motivadores activos. Así como un hombre satisfecho no siente hambre, un hombre seguro no se siente en peligro. Si deseamos ver estas necesidades directamente y claramente, debemos observar al individuo neurótico o cerca de lo neurótico, a las crisis sociales y a las depresiones económicas. Entre estos extremos podemos percibir expresiones de las necesidades de seguridad solo en fenómenos como la preferencia de un trabajo con estabilidad y protección, el deseo de cuenta de ahorros y por seguridad de varios tipos (médica, invalidez, ancianidad, desempleo).

La tendencia a tener alguna religión o filosofía del mundo que organiza al universo y a los hombres en cierto tipo de coherencia satisfactoria, de un todo significativo, es en parte motivada por la búsqueda de la seguridad. La ciencia y la filosofía están parcialmente motivadas por estas necesidades.

La necesidad de seguridad es vista como un movilizador activo y dominante de las fuentes del organismo solo en emergencias, por ejemplo: guerra, enfermedad, catástrofes, desorganización social, malas situaciones crónicas.

Algunos adultos neuróticos en cierto modo son como los niños inseguros en su deseo de seguridad, aunque la apariencia sea distinta. Su reacción es frecuentemente a lo desconocido, peligros en un mundo que es percibido como hostil, abrumador, amenazante. Una persona así se conduce como si estuviera impidiendo una gran catástrofe, -- responde como a una emergencia. Sus necesidades de seguridad encuentran expresión específica en la búsqueda de un protector o una persona más fuerte de quien depender.

El individuo neurótico puede ser descrito como una persona crecida que - retiene sus actitudes infantiles hacia el mundo. Un adulto neurótico puede comportarse como si actualmente tuviera miedo de la desaprobación de la madre, de ser abandonado por sus padres o de haberle quitado la comida.

No todos los neuróticos se sienten inseguros; la neurosis puede tener en su centro una frustración de las necesidades de afecto y estima en una persona que generalmente está segura.

La neurosis en la cual la búsqueda de la seguridad toma su forma clara es en la neurosis obsesivo-compulsiva. El obsesivo-compulsivo trata frenéticamente de ordenar y estabilizar el mundo de manera que lo inmanejable, inesperado o peligroso no aparezcan. Se ponen una valla con toda clase de ceremoniales, reglas y fórmulas para prevenir cualquier contingencia y que no puedan aparecer nuevas situaciones. Tratan de arreglar el mundo para que nada inesperado, peligroso, pueda ocurrir. Si a pesar de sí mismo algo inesperado ocurre, caen en una reacción de pánico como si lo inesperado constituyera un grave peligro. Lo que podemos ver como una preferencia en una persona saludable, preferencia por lo familiar, se convierte en una necesidad de vida o muerte en casos anormales. La inclinación saludable por lo novedoso y desconocido se pierde o se reduce en lo neurótico.

Necesidades de afecto e integración al grupo.

Si ambas necesidades, fisiológicas y de seguridad están gratificadas, emergerán las necesidades de amor, afecto y dependencia, y todo el ciclo ya descrito se repetirá en este nuevo centro. Ahora la persona sentirá como nunca antes la ausencia de amigos, novios, esposos o niños. Estará hambriento de relaciones afectivas con gente en general, por un lugar en el grupo, y tratará intensamente de alcanzar esta meta. Deseará-

alcanzar un lugar en el mundo y olvidará que cuando tenía hambre consideraba al amor como irreal o innecesario.

En la cultura occidental la frustración de estas necesidades es la fuente más común de casos de desajuste y de la más severa psicopatología. Amor y afecto, así como su posible expresión en sexualidad, son generalmente vistas con ambivalencia, con restricciones e inhibiciones. Prácticamente todos los psicopatólogos han subrayado la frustración de la necesidad de amor como básica en el cuadro de desajuste. Por lo tanto, se han hecho muchos estudios clínicos de esta necesidad y se sabe más acerca de ella que de otras necesidades exceptuando las fisiológicas.

En este punto se debe subrayar que amor no es sinónimo de sexo. Usualmente la conducta sexual es multideterminada, es decir, determinada no solo por lo sexual sino también por otras necesidades entre las que están amor y afecto. También hay que señalar el hecho de que las necesidades de amor incluyen tanto el dar como el recibir.

Necesidades de estima, prestigio y posición.

Todas las personas en nuestra sociedad con pocas patológicas excepciones tienen necesidad o deseo de una alta evaluación de sí mismos, estable, firmemente basada con autorespeto, autoestima y por la estima de los demás. Estas necesidades podrían ser clasificadas en dos grupos, que son: 1o.) el deseo de fuerza, competencia, maestría, confianza ante el mundo, independencia, libertad. Si este deseo es universal no lo sabemos, la cuestión crucial, especialmente importante es, ¿los hombres que nacieron esclavos inevitablemente se sintieron insatisfechos y rebeldes? En base a datos clínicos se sabe que un hombre que ha conocido verdadera libertad (no pagar por tener seguridad y protección, sino auténticas) no permitirá que la libertad le sea arrebatada. 2o.) Tenemos el deseo que hemos llamado reputación o prestigio (definido como la estima o respe-

to de otras personas), posición, dominio, reconocimiento, atención, importancia o apreciación.

La satisfacción de la necesidad de auto-estima lleva a sentimientos de -- auto-afirmación, valor, fuerza, capacidad y competencia, de ser útiles y necesarios en el mundo. Pero la frustración de estas necesidades produce sentimientos de inferioridad, debilidad y necesidad de ayuda. Estos sentimientos conducen a tendencias compensatorias o neuróticas.

De teorías frommianas y otras fuentes, se puede inferir el peligro de basar la auto-estima en la opinión de los demás en vez de la capacidad real, y competencia para la realización. La auto-estima más estable y saludable está basada en merecer el respeto de los otros y no en la fama, celebridad o adulación injustificada.

Necesidad de auto-realización.

Aún cuando todas estas necesidades estén satisfechas, frecuentemente, -- aunque no siempre, esperamos que un nuevo descontento e intranquilidad se desarrolle, a menos que el individuo esté haciendo lo que es capaz de hacer. Un músico debe hacer música, un poeta debe escribir, un pintor debe crear cuadros, si en último caso se desea estar en paz consigo mismo. Lo que un hombre puede ser, debe ser. Esta necesidad es -- lo que se llama auto-realización. Este término se refiere al deseo del hombre de realizar lo que potencialmente es. Esta tendencia puede ser expresada como el deseo de -- ser más y más lo que uno es, de ser todo lo que uno es capaz de ser.

La forma específica que tomen estas necesidades varía de persona a persona. En una persona tomará la forma del deseo de ser una madre ideal, en otro puede ser expresado atléticamente, y en otro, en pintar cuadros o en invenciones.

La emergencia clara de estas necesidades usualmente descansa en la satisfacción previa de las necesidades fisiológicas, de protección, amor y estima.

Los requisitos para las satisfacciones de las necesidades básicas.

Existen ciertas condiciones que son requisitos inmediatos para la satisfacción de las necesidades básicas. Ejemplos de estas condiciones son libertad de hablar, — de hacer lo que uno desea sin que se haga daño a los demás, libertad para expresarse uno mismo, libertad para investigar y buscar información, libertad para defenderse uno mismo. La frustración de estas necesidades originará reacción de amenaza o emergencia. Estas condiciones no son fines en sí mismos pero casi lo son en tanto están tan relacionados a las necesidades básicas que son aparentemente los únicos fines en ellos mismos. Estas condiciones son defendidas porque sin ellas las satisfacciones básicas son casi imposibles o — por lo menos severamente dañadas.

Si recordamos que las capacidades cognocitivas (perceptual, intelectual, aprendizaje) son un grupo de elementos de ajuste que tienen entre otras funciones la satisfacción de las necesidades básicas, entonces es claro que cualquier peligro a ellas, — cualquier privación o bloqueo de su libre uso, debe también indirectamente amenazar las necesidades básicas mismas. Un estado así es la solución parcial de problemas generales de búsqueda de conocimiento, de verdad y la siempre persistente urgencia de resolver los misterios cósmicos.

Deseos de saber y comprender.

La principal razón por la que conocemos tan poco acerca de los impulsos cognocitivos, sus dinámicas y su patología, es que ellos no son tan importantes en la clínica y menos en la clínica dominada por la tradición médico-terapéutica, por ejemplo, — quitarse de encima a la enfermedad. Los síntomas excitantes y misteriosos encontrados — en las neurosis clásicas faltan aquí. La psicopatología cognocitiva es pálida, tenue e — indefinida como normal. No clama por ayuda. Como consecuencia no encontraremos na

da sobre el tema en los escritos de los grandes inventores de psicoterapia y psicodinámica, Freud, Adler, Jung. No se han hecho todavía intentos sistemáticos para construir psicoterapias cognoscitivas.

Schilder es el psicoanalista en cuyos escritos la curiosidad y la comprensión son vistos dinámicamente. Adquirir conocimientos y sistematizar el universo han sido considerados en parte técnicas para la realización de protección básica en el mundo o expresiones de auto-realización.

Junto a determinantes negativos como la ansiedad y el miedo, tenemos de terminantes positivos como la atracción que se siente por resolver problemas que parezcan misteriosos, desconocidos, caóticos, desorganizados e inexplicados.

Los efectos psicopatológicos cuando las necesidades de conocimiento están frustradas, en personas inteligentes, que viven vidas simples y tienen trabajos igualmente sencillos, aparece aburrimiento, pérdida de gusto por la vida, depresión, deterioro de la vida intelectual. El autor reporta casos en que la terapia cognoscitiva (llevar a cabo algunos estudios, adquirir una posición que exija más actividad intelectual) ha hecho desaparecer los síntomas.

Personas inteligentes, prósperas y desocupadas, lentamente desarrollan los mismos síntomas de inanición intelectual. Aquellos que siguieron la recomendación de ocuparse en algo valioso mostraron mejoría o curación suficiente para pensar en la realidad de las necesidades cognoscitivas. En aquellos países en los que el acceso a las noticias, información, a los actos, fueron coartados y las teorías oficiales contradijeron los hechos, la reacción de algunas personas fué de cinismo, desconfianza de todos los valores, suspicacia aún de lo obvio, profundo quebrantamiento de las relaciones interpersonales. Otros parecen responder en la dirección pasiva, con sumisión, pérdida de capacidad, coartación, pérdida de iniciativa.

Las necesidades de conocimiento parecen más fuertes en la infancia que en la adultez, como si fueran un producto de maduración más que de aprendizaje, a los niños no se les enseña a ser curiosos.

El deseo de saber es más potente en relación con el deseo de comprender aunque no pueden dicotimizarse, son sinérgicos en vez de antagónicos.

Necesidades estéticas.

Sabemos todavía menos de éstas que de las anteriores. El autor intentó el estudio de estos fenómenos en una base clínica con individuos seleccionados y por lo menos en algunos encontró una verdadera necesidad básica estética. Hay quienes se enferman de fealdad y se curan con un ambiente bello; hay quienes satisfacen sus anhelos sólo con belleza. Esto es visto casi universalmente en niños saludables. Cierta evidencia de este impulso se encuentra en todas las culturas y todas las edades desde la edad de las cavernas.

Las necesidades de orden, simetría, completamiento de los actos, por sistemas y por estructuras pueden ser asignadas tanto a necesidades de conocimiento, comprensión o estéticas.

LA NATURALEZA DE LAS NECESIDADES BASICAS.

Estas necesidades básicas están consideradas como instintivas en la naturaleza. No son, sin embargo, la misma clase de conducta instintiva que se encuentra en los animales inferiores.

En el hombre se presentan ciertas necesidades básicas o urgencias que parecen ser innatas pero que pueden ser muy diferentes y cambian con los patrones de conducta.

Es cierto que no son ni inmodificables ni incontrolables ni insuperables. Son, excepto en las necesidades fisiológicas, para la mayor parte, débiles, modificables y pueden en ciertas personas y bajo ciertas circunstancias desaparecer. Aparentemente -

su fuerza varía entre las personas pero no se sabe casi nada de la causa de esta variabilidad. Generalmente es la elevada posición en jerarquía de la necesidad. Es probable — que la más alta en jerarquía sea la que menos aparezca en todos los humanos. Una característica en proceso de evolución no aparece típicamente en todos los miembros de su especie y aún una característica completamente establecida puede faltar en ciertos individuos aunque en este estado la carencia es patológica. Es probable que estas necesidades sean una evolución tardía en el hombre y que algunas de ellas todavía no estén firmemente establecidas y puedan ser destruidas.

La posibilidad de la destrucción como un carácter de la especie de estas necesidades elevadas es importante. Existe razón para creer que el hombre que ha conocido la verdadera libertad no la perderá voluntariamente. Sin embargo, los hombres han sido esclavizados y algunos nunca han conocido la libertad. Sabemos que pueden ser — destruidas las altas necesidades en los hombres, además ocurren algunas situaciones en — que si los hombres que sobreviven son en su mayoría los que no llevan estas necesidades — como caracteres genéticos o quienes las posean débilmente, puede suceder que la poca — necesidad y la falta de oportunidad para aparecer, dé como resultado que el hombre — insuficiente deseo de auto-realización y libertad no hará esfuerzos para alcanzar esta meta.

Una persona satisfecha es una persona para quien están a su alcance los — medios para satisfacer sus necesidades básicas si desarrolla algún "apetito" para alguna — de ellas. El hombre saludable es el que presenta estas necesidades activas cuando son — apropiadas y cuya vida está organizada de manera que los medios aceptables de satisfacción puedan ser rápidamente alcanzables. Un adulto realmente saludable, afortunado, — es aquel para quien le ha sucedido de esta manera durante su vida. Clínicamente se ha — mostrado que la persona que generalmente ha sido gratificada en sus necesidades básicas — es quien puede más rápidamente tolerar la frustración de ellas en períodos largos. El hom

bre que ha estado sujeto desde muy temprano y con frecuencia a constantes frustraciones — es quien desarrolla determinada psicopatología, especialmente neurosis y no puede tolerar, aún temporalmente, frustraciones a sus apetitos.

Por otra parte, las necesidades que no han emergido no pueden ser frustradas a menos que haya un tipo generalizado de frustración que impida su presencia.

NECESIDADES BASICAS Y OCUPACION.

Se ha observado que las necesidades pueden ser gratificadas por diferentes medios y que una situación puede ser simultáneamente gratificante a muchas necesidades. Se debe entender que todas las necesidades del grupo I deben estar completamente satisfechas antes que alguna del grupo II pueda surgir y así sucesivamente, pero a medida que subimos en la jerarquía hay un decreciente porcentaje de satisfacción. Cuando la mayoría de un grupo bajo está satisfecha, otras necesidades altas pueden surgir, y cuando estas estén satisfechas aunque sea solo parcialmente, otras pueden surgir y así en adelante.

La aplicación de esta teoría a la psicología ocupacional no es difícil. No hay una sola situación que sea potencialmente tan capaz de dar cierta satisfacción en todos los niveles de las necesidades básicas como la ocupación. Con respecto a las necesidades fisiológicas en la mayoría de las culturas, el camino usual para obtener los medios que satisfacerán al hambre, la sed, ciertas necesidades sexuales y otras, es a través del trabajo que provee el dinero que será cambiado por comida, bebida, etc.

Lo anotado anteriormente es válido también para las necesidades de seguridad. Esto se aplica no solo a la posibilidad de rentar un departamento o comprar una casa o proveerse de ropa, sino asimismo, de las técnicas sanitarias y cuidados médicos que pueden cortar la incidencia y severidad de enfermedad y también la seguridad en un sentido más amplio.

Esto significa que estas provisiones pueden ser obtenidas por una persona no solo durante el período de trabajo sino en términos de pensiones, seguros, etc. Se ha demostrado repetidamente que muchas personas pueden elegir un trabajo que promete seguridad sobre uno que paga más pero que no puede ser tomado en cuenta como estable.

La necesidad de ser miembros de un grupo, de dar y recibir amor, es algo que también puede ser satisfecho por la ocupación. Trabajar con un grupo con el que se congenie, ser una parte intrínseca del funcionamiento del grupo, ser necesitado y bienvenido por el grupo, son importantes aspectos de un trabajo satisfactorio. Satisfacciones como estas tienen un papel muy importante, especialmente en empresas de tipo sociedad o cooperativa.

Tal vez la satisfacción de la necesidad de estima de sí mismo y de otros sea más fácilmente vista como un factor importante de la ocupación. En primer lugar obtener y realizar eficientemente una ocupación es visto como símbolo de adultez y es un índice de que un hombre o una mujer joven ha alcanzado un estado de cierta independencia y libertad. Tener un trabajo, ya de por sí dá cierta medida de estima. La importancia que tiene ésto se confirma con el efecto tan nocivo que se ejerce en el individuo que no tiene una ocupación o que queda fuera del trabajo.

En general, cualquier adulto hombre que no tiene un trabajo definido se hace sospechoso. Lo mismo no es aplicable a las mujeres por ahora, pero es muy probable que suceda así en el futuro. La mujer que no maneja un hogar, cada vez en número mayor, trabaja fuera de su casa y no solamente por razones de índole económico.

Después de las dos guerras mundiales en los países que participaron más intensamente, tuvieron la experiencia de que muchas mujeres que fueron a laborar en trabajo de guerra, por diversas razones se resistieron, al terminar la situación de emergencia, a regresar a un estado de inactividad. Frecuentemente se ha observado que el pago es un

incentivo relativamente menor. La mujer cuya sola función es el cuidado de un pequeño hogar, sin niños, es ahora con frecuencia insatisfactoria. La ocupación del hogar no es en la actualidad suficiente para darle a la mujer sentimiento de satisfacción para alcanzar sus necesidades de estima si éstas no están satisfechas por otros medios. Ella también puede sentirse sola y sin identificación de grupo.

No sólo en la moderna sociedad es importante la estima para el individuo. El prestigio que adquiere el trabajador fuerte, el rápido, el cuidadoso, el competente, es un factor significativo para motivar el trabajo en la mayoría de las sociedades. Este impulso de alcanzar buena reputación por la habilidad en ciertas artesanías es el que ha estimulado habilidades que de otra manera podrían haber permanecido latentes. El prestigio es visto no sólo como importante para el trabajo sino en sí mismo es un factor para mejorar el índice de productividad. El prestigio debe haber jugado un papel muy importante en el desarrollo de la especialización en el trabajo.

En la actualidad es status social y económico depende más de la ocupación que de otros factores. Los estudios sociológicos y psicológicos coinciden en este punto, aunque desde luego hay excepciones. Los sentimientos de estima personal están también muy relacionados con la suma de responsabilidad que incluye el trabajo. Esto se refleja en el prestigio de las ocupaciones. Los grados de libertad y responsabilidad en una ocupación entran en estas evaluaciones con mayor importancia que los niveles de habilidad, entrenamiento o salario.

Las personas que tienen una situación de vida especialmente difícil pueden encontrar que el prestigio conferido por la ocupación o recibido de los compañeros de trabajo, son las más grandes fuentes de satisfacción para estas necesidades. Esto suele aplicarse particularmente a miembros de grupos minoritarios como son los inválidos, quienes por medio de la ocupación, consiguen recibir una aceptación social.

El peso psicológico que tienen las invalideces puede ser también considerablemente aliviado si la persona lisiada participa con no lisiados en el trabajo.

Las ocupaciones, como una forma de satisfacción de necesidades, son de extrema importancia. Puede suceder también que las ocupaciones se hayan vuelto más importantes porque un gran número de necesidades han sido satisfechas por ellas. Si la relación es causal o no, y cual es la causa y cual es el efecto, no tiene particular importancia. Lo que es importante es que esta relación existe y es un aspecto esencial del valor de la ocupación para el individuo.

Se sabe muy poco acerca de los grupos de necesidades siguientes para poder dar más argumentos sin concretarnos solo a señalar su relación con las ocupaciones. No se sabe, por ejemplo, si las necesidades de información y entendimiento están relacionadas de manera importante a la inteligencia o hasta donde se extiende la fuerza de estas necesidades. Estas necesidades parecen estar expresadas y satisfechas más completamente en las ocupaciones aprendidas. Se ha observado que en los científicos uno de los aspectos importantes para seleccionar su ocupación y tener devoción a la ciencia es una curiosidad imperativa y una necesidad de conocer. Algunas veces y sólo parcialmente, se ha podido demostrar ésto como un medio defensivo. Estas necesidades no están limitadas a los científicos pero no es posible su expresión más que principalmente en actividades intelectuales. En casi toda clase de trabajo, es más satisfactorio para el trabajador y probablemente hará un trabajo mejor si sabe lo que está haciendo, por qué y donde encaja su particular actividad en el funcionamiento total. Hacer un trabajo sin sentido es patógeno.

No sabemos que tan relacionada pueda estar la necesidad de belleza a un particular aspecto sensorial o a capacidades que sabemos varían de individuo a individuo. Probablemente las variaciones de estas necesidades están asociadas a diferentes vocaciones

artísticas pero pueden estar reflejadas en muchas actividades de la vida diaria de las personas que ni están entrenadas ni están interesadas particularmente en actividades artísticas.

La necesidad de auto-realización parece menos ligada a tener concomitantes específicos en términos de ocupaciones particulares, pero su fuerza puede ser el factor clave para diferenciar aquellos que ponen enorme y placentero esfuerzo en su trabajo que aquellos que no lo hacen. El factor esfuerzo, agrado y la suma de liga personal que se ponga en el trabajo, es probablemente lo decisivo del éxito en el trabajo. Por último, en cualquier ocupación, todos aquellos que han alcanzado un alto status han puesto gran esfuerzo en su trabajo. Todos los estudios hechos a personas eminentes y geniales han señalado que es mayor la necesidad de una gran realización que la capacidad. Witty y Lehman, por ejemplo, han destacado que los trabajos de personas consideradas como geniales ha emanado de individuos con moderada capacidad que han estado impelidos con impulsos para la realización y éxito.

La necesidad de auto-realización aparece en otra y no sólo en una conducta característicamente creativa. Walker y Guest, discutiendo la incidencia de frustraciones en un trabajo de producción en masa sugirieron que el sentimiento de anonimato, sentirse despersonalizado, es más perturbador que el cansancio y la tensión que provoca un trabajo repetitivo y mecánico.

La mayoría de las características de un trabajo indican qué tan satisfactorio puede ser. El trabajo indicado para el hombre indicado tiene sentido sólo en términos como éstos. Con un número creciente de trabajos mecánicos, de línea de ensamble, se está obteniendo inevitablemente un aumento en la insatisfacción e infelicidad y gente neurótica. Los cambios para acortar las horas de trabajo y dar más tiempo de descanso son en cierto sentido un intento para resolver el problema, pero dejan el problema sin solución porque el hecho de tener tiempo libre no asegura el hecho de utilizarlo agradable

mente. Sin duda el extraordinario desarrollo de "hágalo usted mismo" es un intento en esta dirección.

Una conducta genuinamente creativa puede probablemente surgir solo al nivel de auto-realización, como lo sugiere Maslow. Si es así, sin embargo, existe una inclinación a colocar esta necesidad en un nivel más bajo en la jerarquía, posiblemente bajo la necesidad de información. Como ha sido señalado, estos grupos de necesidades deben ser estudiados más ampliamente por el significado que tienen. Debe enfatizarse que una conducta genuinamente creativa puede no tener constante importancia social. La creatividad genuina puede ir desde la formación de un hogar, el desarrollo de una línea de ensamble, el establecimiento de relaciones personales ricas, la producción de un gran trabajo de arte o la elaboración de una nueva teoría científica. Ciertamente hay una diferencia en el impacto que tiene la cultura, pero este es otro problema. Necesidades como éstas sólo pueden ser satisfechas en una cultura que permita un máximo de diversidad ocupacional.

CAPITULO IV

METODOLOGIA

En este capítulo se describen los instrumentos, las técnicas que se utilizaron para obtener los datos que deseamos sacar en esta investigación y los sujetos que fueron sometidos a estudio.

Consideramos necesario conocer las actividades del trabajo en sí, es decir, los puestos que desempeñan las personas examinadas y paralelamente conocer al trabajador explorando su ajuste de la personalidad, su adaptación, frustración-satisfacción en el trabajo y los factores motivacionales referidos a la ocupación.

LAS TECNICAS.

Las técnicas que se usaron fueron las siguientes:

1. - Análisis de puestos.
2. - Inventario de Ajustes de la Personalidad, de Bell.
3. - Cuestionario para explorar factores de satisfacción-frustración en el trabajo.
4. - Cuestionario de investigación motivacional referido a la ocupación.
5. - Manejo estadístico del material obtenido.

Análisis de puestos.

Nos interesó hacer el análisis de los puestos ocupados por los trabajadores que íbamos a examinar con la finalidad de conocer el aspecto objetivo de la situación, saber qué tantos elementos de satisfacción y frustración podían ofrecer a los trabajadores

y cómo eran captados por éstos al investigarlos en sus características de personalidad, -- adaptación y motivación al trabajo.

El análisis de puestos es una técnica utilizada principalmente en Psicología Industrial, consiste en estudiar detalladamente un trabajo determinado para conocer sus requerimientos y seleccionar a la persona más adecuada para desempeñarlo.

Para llevar a cabo el análisis de puestos es necesario obtener la autorización de los directivos de la empresa haciéndoles ver la utilidad de esta técnica. También es necesario lograr la cooperación de los sindicatos y de los propios trabajadores con objeto de crear un ambiente de seguridad y despertar en ellos su aceptación total y su colaboración, pues usualmente hay una resistencia innata a lo desconocido, que es necesario -- destruir.

Se debe crear un ambiente favorable, informando, mostrando en qué consiste la técnica, sus beneficios, y hacer que la investigación no encuentre resistencia. -- Esto es válido para la aplicación de todos los cuestionarios.

"Puesto" es un conjunto de actividades de una unidad impersonal, con sus obligaciones, responsabilidades y condiciones de trabajo. Conociendo el puesto se puede hacer una buena selección del trabajador.

De un puesto debemos investigar dos aspectos:

- 1.- Qué es lo que debe hacerse en ese puesto.
- 2.- Qué se necesita para hacerse bien.

Para llevar a cabo el análisis de puestos se estudiarán los siguientes incisos:

1.- Encabezado: Este contiene el nombre, edad, etc. o sean datos generales de identificación. De quien depende, a quien manda, con quien se relaciona, la firma y la fecha.

II. - Descripción, que se divide en:

a) Descripción genérica, que consiste en dar una explicación de conjunto, muy general, de las actividades que se llevan en ese puesto.

b) Descripción específica. En este capítulo se consignan los datos detalladamente y en párrafos separados. Se consignan cuatro factores principales: conocimientos, habilidad, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo.

Para efectuar el análisis de puestos es necesario recolectar los datos por medio de: observación, información directa y confirmación de datos.

Aunque aparentemente ésto podría restar mucho tiempo de la producción, únicamente se interfiere en algunos minutos para cada puesto, pero no para cada trabajador, ya que si un mismo puesto es desempeñado por cinco diferentes obreros, únicamente será necesario hacer el análisis con uno de ellos.

Para aplicar esta técnica contamos con la colaboración del personal.

Inventario de Ajustes.

El Inventario de Ajustes fué elaborado por H.M. Bell (1) para explorar cuatro aspectos de ajuste de la personalidad. Existen dos formas diferentes, una para adolescentes y otra para adultos. En esta última se explora un aspecto más, que es el ocupacional, sin embargo, ésta no pudo obtenerse en México, por lo que este aspecto se investigó con un cuestionario aparte.

El Inventario de Ajustes explora las siguientes áreas: Familiar, Salud, Social, Emocional, y al final da un dato de Ajuste General. La prueba consiste en 140 -- preguntas, puede aplicarse de manera colectiva y auto-administrada. No requiere límite de tiempo, pero usualmente no se necesitan más de 30 minutos para contestarse. Puede - aplicarse en grupo de 25 a 30 personas.

La calificación puede hacerse rápidamente por medio de claves y tablas -

ya establecidas, válidas y confiables. En esta investigación se utilizaron los baremos que se usan en algunos servicios de Psicología de centros de la Secretaría de Salubridad y del ISSSTE, habiéndose corroborado sus resultados mediante otras pruebas y entrevistas.

El uso de este cuestionario no sólo mide esferas de ajuste sino sus niveles; ésto es útil para descubrir cual área es la fuente más activa de desajuste y cual la fuente de seguridad y satisfacción.

Forlano y Kirkpatrick hicieron en Estados Unidos una investigación en trabajadores para seleccionar ensambladores de radio y los resultados indicaron una buena correlación entre la prueba y la calificación emitida por los supervisores. (12)

El cuestionario de ajustes que se utilizó se presenta a continuación.

CUESTIONARIO DE AJUSTES

NOMBRE _____ EDAD _____ SEXO _____

DIRECCIONES

Si usted contesta honestamente todas las cuestiones de las páginas que siguen, le será posible obtener un mejor conocimiento de sí mismo.

Conteste cada cuestión marcando una cruz sobre la palabra "SI" ó "NO" o la interrogación "?". No tiene límite de tiempo pero trabaje rápidamente.

Si usted no ha vivido con sus padres, conteste las preguntas que se refieren a ellos en relación con la gente con quien usted ha vivido.

	Número			Calificación	Descripción	Observaciones
	SI	NO	?			
a	_____	_____	_____	_____	_____	_____
b	_____	_____	_____	_____	_____	_____
c	_____	_____	_____	_____	_____	_____
d	_____	_____	_____	_____	_____	_____
e	_____	_____	_____	_____	_____	_____
AJUSTE GENERAL						

INVENTARIO DE AJUSTES

- 1.-d SI NO ? Se hace usted ilusiones frecuentemente?
- 2.-b SI NO ? Se resfría con facilidad, por contagio de otras personas?
- 3.-c SI NO ? Se divierte usted en una reunión social por el solo hecho de estar entre la gente?

- 4.- d SI NO ? Siente usted miedo cuando tiene que ver al doctor para consultar --- acerca de una enfermedad?
- 5.- c SI NO ? En una reunión social trata usted de conocer a la persona más importante?
- 6.- b SI NO ? Sufre usted con frecuencia de vómito, de diarrea, de náuseas?
- 7.- a SI NO ? Ha tenido usted con frecuencia un fuerte deseo de huír o escaparse - del hogar?
- 8.- c SI NO ? Le agrada a usted presentar a las personas en una reunión?
- 9.- d SI NO ? Con frecuencia lo invade la tristeza?
- 10.- a SI NO ? Ha sentido algunas veces que sus padres están decepcionados de usted?
- 11.- b SI NO ? Padece usted de urticaria o de asma?
- 12.- c SI NO ? Tiene usted con frecuencia dificultad para participar atinadamente en una reunión de personas?
- 13.- c SI NO ? Se ha sentido usted avergonzado del trabajo que su padre realiza (o realizaba) para sostener a la familia?
- 14.- b SI NO ? Sufre usted frecuentemente de incomodidad a causa de gases en el estómago?
- 15.- c SI NO ? Toma usted siempre la iniciativa para animar una reunión que está - - triste?
- 16.- a SI NO ? Es (o era) su madre el miembro dominante de la familia?
- 17.- d SI NO ? Ha sentido usted alguna vez que alguien lo hipnotiza o lo impulsa a obrar en contra de su voluntad?
- 18.- a SI NO ? Con frecuencia, alguno de sus padres lo critica injustificadamente?
- 19.- c SI NO ? Se siente usted avergonzado cuando tiene que entrar en alguna asamblea, después que todos han tomado asiento?
- 20.- d SI NO ? Se siente usted frecuentemente solo, aún cuando esté con otras personas?
- 21.- a SI NO ? Siente usted que en su hogar le faltan cariño y afectos verdaderos?
- 22.- a SI NO ? Es (o era) difícil para usted hacer en la escuela, una exposición ver val ante la clase?

- 23.- b SI NO ? Padece usted muchos dolores de cabeza?
- 24.- a SI NO ? Han sido siempre agradables las relaciones con su padre?
- 25.- b SI NO ? tiene usted algunas veces dificultades para conciliar el sueño, aunque no haya ruidos que lo molesten?
- 26.- c SI NO ? Cuando viaja en un tren o un camión, entabla conversación algunas veces con los demás pasajeros?
- 27.- b SI NO ? Se siente usted muy cansado al terminar el día?
- 28.- d SI NO ? Le asusta a usted pensar en un temblor o en un incendio?
- 29.- b SI NO ? Ha perdido usted peso últimamente?
- 30.- a SI NO ? Alguno de sus superiores ha insistido en que le obedezca aunque lo - que pida no sea razonable?
- 31.- c SI NO ? Encuentra usted fácil pedir ayuda a los demás?
- 32.- a SI NO ? La enfermedad o la muerte de algún familiar cercano ha contribuído a que la vida del hogar sea feliz para usted?
- 33.- b SI NO ? Ha sido usted lesionado seriamente en alguna clase de accidente?
- 34.- a SI NO ? La falta de dinero ha contribuído a hacer infeliz su vida en el hogar?
- 35.- d SI NO ? Lloro usted con facilidad?
- 36.- c SI NO ? Le molesta a usted ser tímido?
- 37.- a SI NO ? Alguno de sus padres le encuentra (o le encontraba) frecuentemente faltas en su conducta?
- 38.- b SI NO ? Le han hecho alguna operación quirúrgica?
- 39.- c SI NO ? Se sentiría usted cohibido si quisiera dar una idea para empezar una - discusión entre un grupo de personas?
- 40.- d SI NO ? Se horroriza usted al ver una víbora?
- 41.- d SI NO ? Manifiestan disgusto frecuentemente sus padres por los amigos que tiene usted?
- 42.- d SI NO ? Le salen mal sus asuntos con frecuencia sin que la culpa sea de usted?
- 43.- b SI NO ? Padece usted de catarro con frecuencia?

44. - c SI NO ? Ha tenido usted experiencia en hacer proyectos y en dirigir actividades de otras personas?
45. - d SI NO ? Se asusta usted con los relámpagos?
46. - a SI NO ? Alguno de sus padres se encoleriza (o encolerizaba) con frecuencia?
47. - b SI NO ? Es usted propenso a la gripa?
48. - d SI NO ? Se sentía usted frecuentemente deprimido por las calificaciones bajas que obtenía usted en el colegio?
49. - c SI NO ? Tiene usted dificultad en iniciar conversación con una persona que acaba de serle presentada?
50. - b SI NO ? Ha padecido usted de muchas enfermedades durante los últimos 10 años?
51. - a SI NO ? Con frecuencia se ha mostrado en desacuerdo con su padre o su madre, (o esposa) por la forma en que debería hacerse el trabajo del hogar?
52. - d SI NO ? Envidia usted algunas veces la felicidad que parecen disfrutar los demás?
53. - c SI NO ? Le ocurre a usted con frecuencia que sabiendo la contestación correcta de una pregunta en una asamblea no puede contestarla por temor de hablar fuerte a sus compañeros?
54. - b SI NO ? Le fluye a usted mucho el catarro por la nariz o por la garganta?
55. - a SI NO ? Ha habido con frecuencia disgustos de familia entre sus parientes cercanos?
56. - c SI NO ? Encuentra usted fácil establecer relaciones amistosas con personas del sexo opuesto?
57. - d SI NO ? Se desanima fácilmente?
58. - b SI NO ? Sufre usted frecuentemente de mareos?
59. - a SI NO ? Pelea usted frecuentemente con sus hermanos o hermanas?
60. - d SI NO ? Se arrepiente usted frecuentemente de las cosas que hace?
61. - c SI NO ? Si usted fuera invitado a un banquete, se privaría de algo por no pedir que le fuera pasado o servido?
62. - a SI NO ? Piensa usted que sus padres no reconocen que es una persona mayor, y que por lo mismo lo tratan como si fuera todavía un niño?
63. - b SI NO ? Forza usted su vista para ver?

64. - d SI NO ? Ha sentido usted alguna vez miedo a caer al abismo cuando está en un lugar alto?
65. - c SI NO ? Ha tenido usted numerosas experiencias en presentarse ante reuniones públicas?
66. - b SI NO ? Se siente usted frecuentemente fatigado cuando se levanta por la mañana?
67. - a SI NO ? Cree usted que sus superiores (o padres) han sido indebidamente estrictos con usted?
68. - d SI NO ? Se encoleriza usted fácilmente?
69. - b SI NO ? Es necesario para usted, tener frecuentemente atención médica?
70. - d SI NO ? Encuentra difícil hablar en público?
71. - d SI NO ? Se siente usted con frecuencia un ser desdichado?
72. - d SI NO ? Le molestan a usted sus sentimientos de inferioridad?
73. - d SI NO ? Se siente usted cansado la mayor parte del tiempo?
74. - d SI NO ? Se considera usted más bien una persona nerviosa?
75. - c SI NO ? Goza usted mucho de un baile?
76. - d SI NO ? Con frecuencia se siente usted cohibido por su apariencia personal?
77. - a SI NO ? Quiere usted más a su madre que a su padre?
78. - b SI NO ? Sufre usted con frecuencia de indigestión?
79. - c SI NO ? Cuando necesita usted algo de una persona a quien no tiene mucha -- confianza, prefiere usted escribirle, una carta o recado, en vez de -- hablarle?
80. - d SI NO ? Se ruboriza usted fácilmente?
81. - a SI NO ? Ha tenido usted con frecuencia que permanecer callado o abandonar -- su hogar para que haya paz en él?
82. - c SI NO ? Se siente usted cohibido en presencia de personas que admira grande-- mente, pero con quienes no ha tenido mucho trato social?
83. - b SI NO ? Padece usted con frecuencia de anginas ó laringitis?
84. - a SI NO ? Tiene alguno de sus padres ciertos hábitos personales que le disgustan?

85. - d SI NO ? Le molesta a usted siempre la sensación de que las cosas no son reales?
86. - a SI NO ? Las acciones de alguno de sus padres le despiertan en ocasiones un gran temor?
87. - b SI NO ? Son sus ojos muy sensibles a la luz?
88. - c SI NO ? Es usted a veces quien encabeza un asunto social?
89. - d SI NO ? Se siente usted herido en sus sentimientos con facilidad?
90. - b SI NO ? Padece usted mucho de estreñimiento?
91. - d SI NO ? Cambia usted alguna vez de acera para no encontrarse con alguien?
92. - a SI NO ? Tiene usted en ocasiones sentimientos indecisos de amor y odio para algún miembro de su familia?
93. - c SI NO ? Si llegara usted tarde a una junta o reunión, preferiría usted permanecer de pié, a salirse, o tener que tomar un asiento de lantero?
94. - b SI NO ? Fué usted muy enfermo durante su niñez?
95. - d SI NO ? Se atormenta usted por desgracias que pueden suceder?
96. - a SI NO ? Hace usted amistades fácilmente?
97. - a SI NO ? El trato entre su mamá y usted es generalmente agradable?
98. - d SI NO ? Se molesta usted cuando se dá cuenta de que la gente le adivina sus pensamientos?
99. - b SI NO ? Tiene usted con frecuencia dificultad para respirar por la nariz?
100. - c SI NO ? Es usted con frecuencia objeto de especial atención en una fiesta?
101. - a SI NO ? Se encoleriza o encolerizaba fácilmente alguno de sus padres?
102. - b SI NO ? Tiene usted algunas veces punzadas en la cabeza?
103. - a SI NO ? Ha tenido siempre su hogar lo necesario para satisfacer las necesidades comunes de la vida?
104. - c SI NO ? Prefiere usted tener pocos amigos íntimos que muchas amistades ocasionales?
105. - a SI NO ? Ha sido su padre lo que usted considera como ideal de hombre?
106. - d SI NO ? Se siente usted molesto con la idea de que la gente le observa en la calle?

107. - b SI NO ? Tiene usted peso muy inferior al normal?
108. - a SI NO ? Alguno de sus padres lo ha hecho infeliz por criticar su apariencia personal?
109. - d SI NO ? Le molesta a usted mucho la crítica de los demás?
110. - c SI NO ? Se siente usted apenado si tiene que pedir permiso para dejar a un grupo de personas?
111. - b SI NO ? Con frecuencia come sin tener apetito?
112. - a SI NO ? Están separados sus padres definitivamente?
113. - d SI NO ? Está usted con frecuencia muy excitado?
114. - c SI NO ? Se mantiene usted retraído en reuniones sociales?
115. - b SI NO ? Usa usted anteojos?
116. - d SI NO ? Tiene usted con frecuencia obsesiones o pensamientos inútiles que le molestan?
117. - a SI NO ? Lo castigaron sus padres con frecuencia cuando estaba entre los diez y los quince años de edad?
118. - c SI NO ? Le descontrola mucho que su jefe se dirija a usted inesperadamente?
119. - b SI NO ? Necesita usted cuidarse con esmero por razones de salud?
120. - d SI NO ? Se descontrola usted fácilmente?
121. - a SI NO ? Está usted en desacuerdo con sus padres o esposa por el trabajo a - que se dedica usted?
122. - c SI NO ? Encuentra usted dificultad para iniciar una conversación con una - persona desconocida?
123. - d SI NO ? Le molestan por mucho tiempo las experiencias humillantes?
124. - b SI NO ? Ha faltado usted frecuentemente a su trabajo por enfermedad?
125. - d SI NO ? Ha estado usted alguna vez extremadamente temeroso por algo que usted sabía no podía dañarlo?
126. - a SI NO ? Es o era alguno de sus padres muy nervioso?
127. - c SI NO ? Le gusta a usted participar en fiestas y provocar mucha algarabía?

128. - d SI NO ? Tiene usted altas y bajas en su manera de ser sin causa aparente?
129. - b SI NO ? Tiene dientes que usted sabe necesitan atención del dentista?
130. - c SI NO ? Se siente usted cohibido cuando tiene que presentar un informe?
131. - a SI NO ? Le ha dominado a usted mucho alguno de sus padres?
132. - d SI NO ? No puede dormir con frecuencia porque le dan vueltas en la cabeza algunas ideas?
133. - b SI NO ? Ha tenido usted algunas molestias en el corazón, riñones o pulmonares?
134. - a SI NO ? Siente usted con frecuencia que alguno de sus padres no lo comprende?
135. - d SI NO ? Vacila usted para decidirse a dar un informe referente a su trabajo?
136. - d SI NO ? Le da a usted miedo permanecer en la obscuridad?
137. - b SI NO ? Ha tenido usted alguna vez enfermedades o erupciones de la piel, tales como pié de atleta, diviesos, barros?
138. - a SI NO ? Ha sentido usted que sus amigos han tenido una vida de hogar más feliz que la de usted?
139. - b SI NO ? Tiene usted dificultad para sanar de su catarro?
140. - c SI NO ? Se cohibe usted al entrar solo en una pieza donde hay varias personas reunidas platicando?

Muchas gracias por su colaboración

Cuestionario para investigar Satisfacción-Frustración en el trabajo.

Este cuestionario está basado en la importancia psicológica que tienen -- las ocupaciones en la vida de los seres humanos y explora las clases de satisfacción que se pueden obtener del trabajo, así como los factores de frustración y de desajuste. (9)

La prueba consta de veinte aseveraciones, de las cuales diez exploran sa tificación y diez frustración en el trabajo, en base a las necesidades que se resuelven por medio de la ocupación. El sujeto debe escoger los ítems que considere que se le pueden atribuir a él.

Los enunciados que se le presentaron a los examinados fueron los siguientes:

- 1.- Me agrada este trabajo porque tengo libertad, independencia.
- 2.- El trabajo que realizo no se relaciona con mi profesión, no es - para lo que yo estoy preparado.
- 3.- Es de actividad variada y me mantiene el interés.
- 4.- Los compañeros no son personas con las que me pueda llevar bien.
- 5.- El salario me parece justo.
- 6.- No me llevo bien con los jefes.
- 7.- En este trabajo me siento seguro, sin riesgos de accidentes.
- 8.- Las condiciones de trabajo, muebles, luz, ventilación, son ma- las.
- 9.- Me gusta trabajar en compañía, estoy contento con mis compañe- ros.
- 10.- No me permite usar todos mis conocimientos ni mi iniciativa.
- 11.- Tengo buenas oportunidades para mejorar, para ascender.
- 12.- No tengo libertad ni independencia para desempeñarlo.

- 13. - El trabajo es pesado para mí.
- 14. - El salario es bajo y hay pocas prestaciones.
- 15. - Me siento inseguro respecto a la conservación de mi empleo.
- 16. - Es un trabajo fácil.
- 17. - No tengo oportunidad de mejorar, de ascender.
- 18. - Los jefes me tratan bien.
- 19. - Puedo utilizar todas mis habilidades y mis conocimientos.
- 20. - Es una manera de ganarme la vida.

Como se puede observar, se explora la satisfacción o frustración de las necesidades de seguridad, dependencia y amor, independencia, respecto, estima, información, autorrealización.

Cuestionario de investigación motivacional referido a la ocupación.

También en base a las necesidades que se satisfacen a través del trabajo - se utilizó un cuestionario para investigar los motivos por los que se escoge determinada - ocupación, no precisamente el empleo que estaban desempeñando sino en **general**, y en - el supuesto caso que pudieran escoger cualquier ocupación. Se tomó como modelo el que utilizó Richard Centers en una encuesta de la clase trabajadora de los Estados Unidos .(5)

Se presentaron a los examinados diez ítems para que escogieran tres de - ellos y estos los colocaran en orden de importancia.

- A. - Un trabajo donde usted sea el líder.
- B. - Un trabajo muy interesante.
- C. - Un trabajo donde usted fuera valorado muy alto por sus compa-
ñeros.
- D. - Un trabajo donde usted pudiera ser el jefe.

- E. - Un trabajo donde no tuviera riesgos de accidentes.
- F. - Un trabajo donde pudiera manifestar sus habilidades, ideas, talento, sentimientos.
- G. - Un trabajo muy bien pagado.
- H. - Un trabajo donde usted pudiera hacerse famoso.
- I. - Un trabajo donde usted pudiera ayudar a los demás.
- J. - Un trabajo donde usted pudiera laborar independientemente, en su propio negocio.

Cada una de las consideraciones presentadas en el cuestionario se explicó con objeto de evitar confusiones originadas en una deficiente comprensión.

Además se dejó un último párrafo libre con las indicaciones de exponer cualquier problema o consideración que no se hubiera tratado y se deseara expresar.

LOS SUJETOS DE ESTUDIO.

Considerando que el único centro de trabajo donde podríamos encontrar mayor número de trabajadores rehabilitados laborando con trabajadores físicamente íntegros y en condiciones de industria normal es la Fábrica de Radios para coches IMDER, -- del Instituto Mexicano de Rehabilitación, ubicada en San Fernando 15, Tlalpan, D F., -- escogimos este centro laboral para realizar nuestra investigación.

El grupo de personas que se estudiaron estuvo integrado por 42 trabajadores lisiados y 20 físicamente íntegros, que hicieron un total de 62 sujetos.

Respecto a EDAD, en Gráfica No. 1 que corresponde a los 42 casos de lisiados que se examinaron, observamos que la mayor frecuencia corresponde a las edades comprendidas entre 21 y 25 años, con el 31% y la menor frecuencia a las edades entre 36 a 40 y 41 a 45, con el 7% cada sub-grupo.

En la Gráfica No. 2, grupo de no lisiados, respecto a edad, la mayor frecuencia corresponde también a las edades comprendidas entre 21 a 25 años, con el 50% y la menor frecuencia a las edades entre 31 a 35 años y 36 a 40, con 5%, no habiendo ningún caso entre 41 y 45 años.

En el total de casos, Gráfica No. 3, se observa la mayor frecuencia en las edades de 21 a 25 años y la menor entre los 41 a 45 años.

En lo que respecta a SEXO, observamos en la Gráfica No. 4 que los trabajadores lisiados del sexo masculino representan el 88% y las trabajadoras el 12%.

En el grupo de no lisiados, el sexo masculino ocupa el 40% y el femenino 60%.

En la Gráfica No. 5, que corresponde al total de casos por sexo, observamos que el 77% corresponde al masculino y el 23% al femenino, debido a que el 67% de los casos corresponde a lisiados y de éstos, el 88% son hombres porque son éstos los que más solicitan el trabajo y el taller se estableció para dar ocupación primordialmente a lisiados.

Respecto a ESCOLARIDAD, presentamos los siguientes datos:

LISIADOS		Relativo
Analfabetos	2	4.7 %
Primaria Incompleta	28	66.7 %
Primaria Completa	7	16.7 %
Secundaria	0	
Estudian actualmente	<u>5</u>	<u>11.9 %</u>
TOTAL	42	100.00 %

NO LISIADOS		Relativos
Analfabetos	0	
Primaria Incompleta	14	70.0 %
Primaria Completa	4	20.0 %
Secundaria	1	5.0 %
Estudian actualmente	<u>1</u>	<u>5.0 %</u>
TOTAL	20	100.0 %

RECOLECCION DE DATOS.

Los análisis de puestos se efectuaron en el taller de producción de la fábrica. Los cuestionarios se aplicaron en aulas del Instituto de Rehabilitación, en forma colectiva, habiendo dividido a los sujetos de estudio en tres grupos equitativamente. Debido a que se trata de un centro de trabajo en el que, el parar la producción significa — pérdida de tiempo y dinero, escogimos las pruebas señaladas, por considerar las más importantes para nuestro propósito y tuvimos que prescindir de algunas, como una prueba de nivel mental que hubiera sido interesante.

Después de hacer la evaluación preliminar de las pruebas, tuvimos una — breve entrevista en el lugar de trabajo con cada uno de los examinados para aclarar alguna cuestión que pareciera dudosa.

Ya habiendo calificado las pruebas, empezamos a manejar los datos variándolos en cuadros estadísticos con sus valores absolutos y relativos y haciendo comparaciones, lo que expondremos en el capítulo siguiente, donde informamos los resultados.

CAPITULO V
R E S U L T A D O S

ANALISIS DE PUESTOS

La Fábrica de Radios IMDER cuenta con un total de 30 puestos cuya clasi
ficación es la siguiente, de acuerdo con los trabajos que se efectúan:

- 1.- Jefe de la Fábrica.
- 2.- Sub-Jefe de la Fábrica.
- 3.- Abogado.
- 4.- Encargado de Importación.
- 5.- Jefe de Línea.
- 6.- Sub-Jefe de Línea.
- 7.- Técnico "A"
- 8.- Técnico "B"
- 9.- Técnico "C"
- 10.- Técnico "D"
- 11.- Operarios de Línea
- 12.- Encargado de Mantenimiento.
- 13.- Jefe de Almacén.
- 14.- Ayudante de Almacén.
- 15.- Encargada de Almacén de partes terminadas.
- 16.- Jefe de control de materiales.
- 17.- Ayudante de control de materiales.
- 18.- Encargado de recibo e inspección de materiales.

19. - Ayudante de recibo e inspección de materiales.
20. - Jefe de Laboratorio.
21. - Ayudante de Laboratorio.
22. - Encargado de servicio.
23. - Ayudante de servicio.
24. - Encargado del taller de pintura.
25. - Ayudante del taller de pintura.
26. - Secretaria.
27. - Chofer.
28. - Ayudante de chófer.
29. - Encargada de Limpieza.
30. - Mozo de oficina.

De los puestos mencionados se tomaron para analizar únicamente a los que corresponden al taller de producción y están muy directamente relacionados con él, pues fué en este tipo del personal en que se hizo el estudio. Los puestos que se analizaron -- fueron:

Jefe de Línea.

Sub-Jefe de Línea.

Técnico "A".

Técnico "B".

Operarios de Línea.

Jefe de Almacén.

Ayudante de Almacén.

Encargado de recibo e inspección de materiales.

Ayudante de recibo e inspección demateriales.

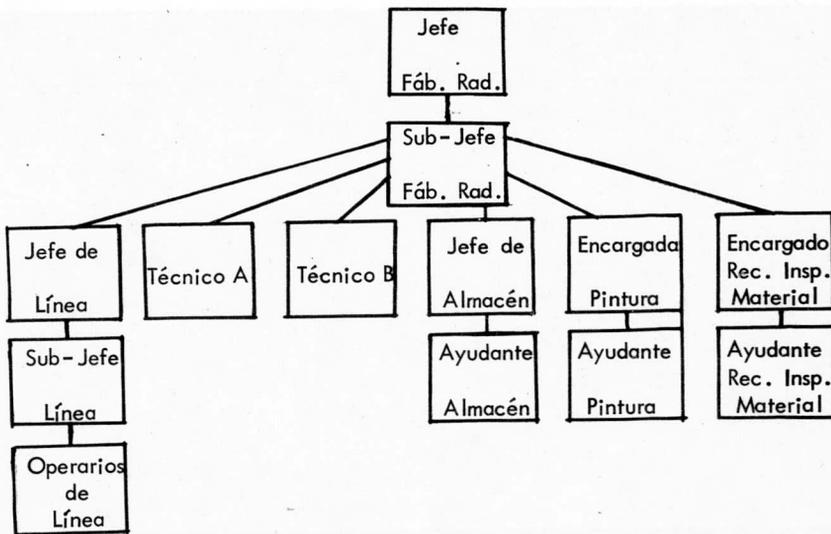
Encargado del taller de pintura.

Ayudante del taller de pintura.

Encargada de Limpieza.

Fué imposible que nos diéramos cuenta exacta de la organización total de la Fábrica debido a diferentes razones, la principal a no poder estar en contacto más que con las secciones de producción, por lo que no podemos presentar un organigrama general, pero sí presentamos el del Departamento con el que estuvimos en contacto y al que pertenece el personal en quien se hizo la investigación.

Por nuestras observaciones consideramos que está constituido de la siguiente manera:



El Sub-Jefe de la Fábrica es quien personalmente está en el taller de producción supervisando y reporta al Jefe de la Fábrica.

A continuación presentamos resumidos los resultados de los análisis de -- puestos.

ANALISIS DE PUESTO

I.- Nombre: M.O.J.

Edad: 36 años

Sexo: Masculino.

Título del puesto: Jefe de Línea

Número de Clave: R-P-5

Ubicación: Taller de producción

Máquina o herramienta que se emplea: Directamente ninguna

A quien reporta: Sub-Jefe de la Fábrica

Subalternos: Sub-Jefe de Línea, técnicos y obreros de producción.

II.- DESCRIPCION GENERICA

Organizar, controlar y supervisar al personal y a la producción.

III.- DESCRIPCION ESPECIFICA

Diariamente, al iniciar su trabajo recibe instrucciones de su jefe inmediato y de acuerdo con ellas organiza y distribuye al personal para la producción en la línea de ensamble. Inmediatamente se dedica a la supervisión del personal y la producción. Al finalizar la jornada hace un reporte de las actividades efectuadas.

HABILIDADES:

Nivel Escolar: De secundaria y conocimientos en radioreceptores, frecuencia modulada y transistores.

Experiencia: Mínima de un año en la aplicación de los conocimientos de radio y en manejo de personal.

Funciones mentales: Normales. Nivel intelectual por lo menos de término medio, capacidad de observación y atención. Habilidad para relacionarse adecuadamente

con otras personas y aplicar el mando racionalmente. Tampoco debe tener problemas con las figuras autoritarias.

Características físicas: Capacidad de desplazarse continuamente y habilidad manual.

RESPONSABILIDAD:

En personas para obtener un rendimiento adecuado, en equipo y en material, ya que debe evitar el deterioro o desperdicio de éstos.

ESFUERZO:

Físico para desplazarse constantemente.

Mental para estar atento en todo momento en la solución de cualquier problema que pueda interrumpir la producción.

CONDICIONES DE TRABAJO:

Se realizan sus funciones en el interior de un gran salón con luz artificial, buena ventilación y temperatura que tiende a ser extrema en todas las estaciones. Existe ruido proveniente de los radios que tienen funcionando para ser probados.

El horario es de 8.00 a 16.30, con diez minutos de descanso a las 10.00 hs., media hora para tomar alimentos a las 12.30 y diez minutos a las 14.30.

Vacaciones una semana en Semana Santa y la última semana del año.

Prestaciones: Un mes de gratificación a fin de año y Seguro Social.

ANALISIS DE PUESTO

I. - Nombre: J.M.V.

Edad: 28 años

Sexo: Masculino

Título del puesto: Sub-Jefe de Línea.

Número de Clave: R-P-6

Ubicación: Taller de producción.

Máquina o herramienta que emplea: Directamente ninguna

A quien reporta: Jefe de Línea

Subalternos: Obreros de producción.

II. - DESCRIPCION GENERICA

Recibir el material para armado de radios, distribuirlo entre los operarios y supervisar a éstos en su trabajo.

III. - DESCRIPCION ESPECIFICA

Recibe el material de ensamble para los radios y lo distribuye entre los operarios de línea. Supervisa el trabajo de los operarios y al finalizar la jornada informa al Jefe de Línea sobre la producción obtenida y el tiempo empleado.

HABILIDADES:

Escolaridad de 60. de Primaria, conocimientos básicos de Radiotécnica y -
adiestramiento en el puesto.

Experiencia en el trabajo: Necesaria, mínima de 6 meses.

Funciones mentales: Observación, atención, habilidad para el buen manejo de relaciones interpersonales.

Características físicas: Permanecer de pie gran parte de la jornada y des

plazarse frecuentemente. Cierta habilidad manual.

RESPONSABILIDAD:

En personas, respecto a su rendimiento.

En material para evitar su desperdicio.

ESFUERZO:

Físico, en el sentido de que debe estar de pie o desplazarse frecuentemente.

Mental, en cuanto a atención sostenida.

CONDICIONES DE TRABAJO:

Bajo techo en un gran salón con luz artificial, buena ventilación y temperatura que tiende a ser extremosa en todas las estaciones. Hay ruido proveniente de los radios que tienen funcionando para ser probados.

Horario de 8.00 a 14.30, diez minutos de descanso a las 10.00, media hora para tomar alimentos a las 12.30 y otro descanso de diez minutos a las 14.30.

Vacaciones: una semana en Semana Santa y la última semana del año.

Prestaciones: Un mes de gratificación a fin de año y Seguro Social.

ANALISIS DE PUESTO

I. - Nombre: F.G.

Edad: 36 años

Sexo Masculino

Título del puesto: Técnico "A"

Número de clave: R-P-7

Ubicación: Taller de producción

Máquina o herramienta que se emplea: Consola de localización de defectos, desarmadores, neutralizadores, pinzas.

A quien reporta: Sub-Jefe de la Fábrica

Subalternos: personal encargado de empaque.

II. - DESCRIPCION GENERICA.

Localizar defectos en radios terminados y supervisar el empaque de los terminados correctamente.

III. - DESCRIPCION ESPECIFICA

Revisa los radios que van siendo terminados por medio de la consola de localización de defectos y demás herramientas.

HABILIDADES:

Estudios correspondientes a un Curso Básico de Radiotécnica.

Adiestramiento en servicio en el manejo de la "consola de localización de defectos", mínimo dos semanas.

Funciones mentales: atención, observación.

Características físicas: Resistencia a permanecer sentado por tiempo prolongado. Agudeza visual.

RESPONSABILIDAD:

En el personal que trabaja en empaque.

En equipo y material de trabajo.

ESFUERZO:

Mental, en cuanto a atención sostenida.

CONDICIONES DE TRABAJO:

Las mismas para todos los puestos.

ANALISIS DE PUESTO

I. - Nombre: L.B.M.

Edad: 30 años

Sexo: Masculino

Título del puesto: Técnico "B"

Número de Clave: R-P-8

Ubicación: Taller de producción.

Maquina o herramienta que emplea: Eliminador de baterías, voltímetro, aparato de tablillas, pinza de corte, llaves, sellos.

A quien reporta: Sub-Jefe de la Fábrica de Radios

Subalternos: Ninguno.

II. - DESCRIPCION GENERICA:

Revisa las tablillas donde se ensamblaron los radios con éstos armados y hace la corrección de los defectos que encuentra.

III. - DESCRIPCION ESPECIFICA:

Sentado en un taburete alto, maneja el eliminador de baterías y el voltímetro; revisa el armado de las tablillas que le pasan, separa las que tengan algún defecto y posteriormente las arregla.

HABILIDADES:

Instrucción de Primaria y Radiotécnica.

Adiestramiento en servicio mínimo de dos semanas.

Funciones mentales, atención, observación.

Características físicas: habilidad manual.

RESPONSABILIDAD:

En equipo y material.

ESFUERZO:

Mental, en cuanto a atención sostenida y función analítica.

CONDICIONES DE TRABAJO:

Similares en todos los puestos.

ANALISIS DE PUESTO

I. - Nombre: A.P.

Edad: 28 años

Sexo: Femenino

Título del puesto: Operario de Línea

Número de Clave: R-P-11

Ubicación: Taller de producción

Máquina o herramienta que se emplea: pinzas y soldador eléctrico

A quien reporta: Al Jefe de Línea

Subalternos: Ninguno.

II. - DESCRIPCION GENERICA

Armar una parte del radio de acuerdo con la posición que el jefe le indique en la línea de producción.

III. - DESCRIPCION ESPECIFICA

Estando sentado ante la mesa de trabajo debe ensamblar o soldar determinadas piezas, como cables y tornillos para el armado de un radio, según la posición que se le indique dentro de la línea de producción en serie.

HABILIDADES:

Nivel escolar: Es deseable alfabetización, aunque no indispensable. --

Adiestramiento en oficio, mínimo un mes.

Experiencia: No es indispensable.

Funciones mentales: Con nivel mental medio, sub-normal o probablemente de debilidad mental superficial, se puede desempeñar este puesto. Se debe prestar -- atención y tener tolerancia al trabajo rutinario, repetitivo.

Características físicas: Tolerancia para permanecer sentado toda la jornada de trabajo. Habilidad manual para el manejo de pequeñas piezas, de herramientas, y que debe ser con toda precisión.

RESPONSABILIDAD:

En el material de trabajo y herramientas.

ESFUERZO:

No es requerido.

CONDICIONES DE TRABAJO:

Similares a los otros puestos.

ANALISIS DE PUESTO

I.- Nombre: J.S.R.

Edad: 27 años

Sexo: Masculino

Título del Puesto: Jefe de Almacén

Número de Clave: R-P-13

Ubicación: Almacén anexo al taller de producción.

Máquina o herramienta que se emplea: Ninguna

A quien reporta: Sub-Jefe de Fábrica de Radios

Subalternos: ayudantes de almacén.

II.- DESCRIPCION GENERICA

Distribuye el material para fabricación de radios, según los pedidos que recibe y supervisa a sus ayudantes.

III.- DESCRIPCION ESPECIFICA

Adquiere del Encargado del Recibo e Inspección de Materiales, el material que al macenará y distribuirá para que trabajen los operarios de línea. Supervisa el trabajo de sus ayudantes, los que también entregan material para el ensamble de los radios.

Es necesario que transporte paquetes de material de variado tamaño y peso y los coloque en el orden necesario para su fácil localización.

HABILIDADES:

Nivel escolar de Primaria, y adiestramiento en el puesto mínimo de un mes.

Experiencia no necesaria.

Funciones mentales: Nivel mental dentro del término medio, tener cierta

habilidad para la organización y el orden, así como para las relaciones interpersonales.

Características físicas: realiza su trabajo de pie, debiendo cargar y ---
transportar paquetes de variados tamaños y pesos.

RESPONSABILIDAD:

Respecto al rendimiento de sus ayudantes.

En material, para que éste no se pierda ni deteriore.

ESFUERZO:

Físico, para transportar grandes paquetes.

CONDICIONES DE TRABAJO:

Similares a los otros puestos.

I. - Nombre: M.R.L.

Edad: 30 años

Sexo: Masculino

Título del Puesto: Ayudante de almacén.

Número de Clave: R-P-14

Ubicación: Almacén anexo al taller de producción

Máquina o herramienta que se emplea: Ninguna

A quien reporta: Al Jefe de almacén

Subalternos: Ninguno.

II. - DESCRIPCION GENERICA

Distribuir material de trabajo a los operarios de línea, siguiendo órdenes de su jefe.

III. - DESCRIPCION ESPECIFICA

Recibe órdenes directas del jefe de almacén en cuanto a la cantidad y tipo de material que debe entregar a los operarios de línea. Debe mantener en orden el almacén y cuidar que el material esté en el lugar correcto.

HABILIDADES;

Nivel escolar: Primaria es suficiente. Adiestramiento en el puesto mínimo de dos semanas.

Experiencia: No es necesaria.

Funciones mentales: nivel mental medio o sub-normal.

Características físicas: Estar de pie, desplazarse y cargar algunas ocasiones paquetes pesados.

ESFUERZO:

Ninguno intenso.

CONDICIONES DE TRABAJO:

Similares a los otros puestos.

ANALISIS DE PUESTO

I. - Nombre: R.C.A.

Edad: 38 años

Sexo: Masculino

Título del puesto: Encargado de Recibo e Inspección de Materiales

Número de Clave: R-P-18

Ubicación: Almacén anexo al taller de producción

Máquina o herramienta que se emplea: Ninguna

A quien reporta: Al Jefe de Control de materiales

Subalternos: Ayudantes de inspección de materiales.

II. - DESCRIPCION GENERICA

Recibe materiales del país e importados para la fabricación de radios y supervisa la inspección de ellos.

III. - DESCRIPCION ESPECIFICA

Recibe los materiales para la fabricación de radios y supervisa a sus ayudantes para que inspeccionen este material, tomando en cuenta trabajo realizado y tiempo empleado.

El material que esté en buenas condiciones lo reporta al almacén, especificando número de anaqueles y número de cajas para facilitarle la distribución.

Los materiales con desperfectos se reportan al Jefe de Control de Materiales para que sean devueltos por conducto superior a las proveedoras.

HABILIDADES;

Nivel escolar de 6o. de Primaria y adiestramiento en el puesto mínimo de un mes.

Experiencia: no es necesaria.

Funciones mentales: Nivel mental medio, capacidad de atención, observación, análisis, discriminación.

Características físicas: ninguna específica.

RESPONSABILIDAD:

En personas, respecto a rendimiento.

En material, para que no hayan desperdicios.

ESFUERZO :

Físico ninguno, mental respecto a atención sostenida.

CONDICIONES DE TRABAJO:

Similares a todos los puestos.

ANALISIS DE PUESTO

I. - Nombre: L.R.B.

Edad: 25 años

Sexo: Masculino

Título del Puesto: Ayudante del Recibo e Inspección de materiales

Número de Clave: R-P-19

Ubicación: Almacén anexo al taller de producción

Maquina o herramienta que emplea: Ninguna

A quien reporta: Al encargado del Recibo e Inspección de Materiales.

Subalternos: Ninguno.

II. - DESCRIPCION GENERICA

Inspecciona los materiales que se reciben para la fabricación de radios.

III. - DESCRIPCION ESPECIFICA.

Inspecciona todos los materiales del país y extranjeros que se reciben para la fabricación de los radios. Selecciona el material que está en buenas condiciones y lo reporta al jefe para que se coloque listo para su utilización; el material con desperfectos lo aparta y reporta para que sea regresado a las proveedoras.

HABILIDADES;

Alfabetización y adiestramiento en el puesto mínimo de dos semanas.

Experiencia: no es necesaria.

Funciones mentales: Nivel mental de término medio a sub-normal. Capacidad de atención, observación, análisis y discriminación.

Características físicas: Ninguna específica.

RESPONSABILIDAD:

En material.

ESFUERZO:

Físico ninguno, mental respecto a atención sostenida.

CONDICIONES DE TRABAJO:

Similares a los otros puestos.

I. - Nombre: C.O.

Edad: 24 años

Sexo: Masculino

Título del puesto: Encargado del taller de pintura

Número de Clave: R-P-24

Ubicación: Taller de pintura anexo al taller de producción.

Maquina o herramienta que emplea: Pistola de aire, máquina compresora de aire.

A quien reporta: Sub-Jefe de Fábrica de Radios

Subalternos: Un ayudante.

II. - DESCRIPCION GENERICA

Pintar las distintas piezas metálicas de los aparatos de radio.

III. - DESCRIPCION ESPECIFICA

Estando de pie maneja la pistola de aire y la máquina compresora de aire; se encarga de pintar las distintas piezas metálicas que se ensamblan en los radios, de distintos colores para facilitar el proceso de armado a los operarios de Línea.

Le asigna trabajo y supervisa a su ayudante también en trabajo de pintura.

HABILIDADES:

No es indispensable escolaridad. El adiestramiento se da en el servicio, generalmente dos semanas son suficientes. No es indispensable experiencia.

Funciones mentales: Nivel mental término medio, sub-normal o debilidad mental superficial.

Características físicas: Tolerancia a permanecer de pie y a desplazarse frecuentemente.

RESPONSABILIDAD:

En persona respecto al rendimiento de su ayudante.

En el cuidado de la herramienta y maquinaria que utiliza.

ESFUERZO:

Tolerancia para permanecer de pie o desplazarse.

CONDICIONES DE TRABAJO:

Local pequeño relativamente, iluminación natural reforzada con artificial, temperatura extremosa, según las estaciones del año, fría en invierno, calurosa en verano. El ambiente es ruidoso debido a la máquina y está impregnado de olor a pintura.

Respecto a descansos y prestaciones, son similares a los otros puestos.

ANALISIS DE PUESTO

I. - Nombre: G.M.F.

Edad: 17 años

Sexo: Masculino

Título del puesto: Ayudante del taller de Pintura

Número de Clave: R-P-25

Ubicación: Taller de pintura anexo al taller de producción

Máquina o herramienta que se emplea: Pistola de aire, máquina compresora de -
aire.

A quien reporta: Encargado del taller de pintura.

Subalternos: Ninguno.

II. - DESCRIPCION GENERICA

Realiza el trabajo de pintura de partes para radio que le asigna su jefe inmediato.

III. - DESCRIPCION ESPECIFICA

Cumple con el trabajo que le es indicado por su jefe, consistente en preparar ---
muestras de pintura y ya aprobadas, pintar partes de los radios como son: bisel, -
cuadrante, filtros de luz, para los diferentes modelos de radio.

HABILIDADES:

No es indispensable escolaridad. Adiestramiento en servicio, generalmen
te de dos semanas es suficiente.

Experiencia: No es indispensable.

Funciones mentales: Nivel mental medio, sub-normal o debilidad mental
superficial.

Características físicas: Tolerancia a permanecer de pie y desplazarse frecuentemente.

RESPONSABILIDAD:

En equipo y en materiales.

ESFUERZO:

Respecto a permanecer de pie y desplazarse.

RIESGOS:

Irritaciones visuales. Intoxicación por solvente y por plomo. Anemia --
perniciosa.

CONDICIONES DE TRABAJO:

Local de dimensiones apropiadas, iluminación natural reforzada con artificial, temperatura extremosa, según las estaciones del año, fría en invierno, calurosa en verano. Ambiente ruidoso, olor a pintura.

Respecto a descansos y prestaciones, similares a los otros puestos.

ANALISIS DE PUESTO

I - Nombre: O.A.S.

Edad: 17 años

Sexo: Femenino

Título del puesto: Encargada de limpieza

Numero de clave: R-P-29

Ubicación: Locales correspondientes a la Fábrica de Radios

Máquina o herramienta que se emplea: Utensilios de limpieza

A quien reporta: Al Jefe de la Fábrica de Radios

Subalternos: Ninguno.

II. - DESCRIPCION GENERICA

Limpiar y ordenar todos los locales de la Fábrica de Radios.

III. - DESCRIPCION ESPECIFICA

Hace la limpieza de todos los locales de la Fábrica de Radios. Hace mandados y lleva recados dentro del terreno de la Fábrica.

HABILIDADES:

No es necesaria escolaridad, ni adiestramiento.

No es necesaria experiencia.

Nivel mental: De término medio a debilidad mental media.

Características físicas: Resistencia para desplazarse continuamente o estar de pie.

RESPONSABILIDAD: En equipo.

ESFUERZO: Físico, de acuerdo con las características señaladas.

CONDICIONES DE TRABAJO: Similares a los otros puestos.

Con los datos de los análisis de puestos tenemos nociones del trabajo que se realiza en esta Fábrica y cómo se efectúa, en adelante informaremos sobre las características del personal.

De acuerdo con los puestos que desempeñan los sujetos de estudio, los resultados fueron los siguientes:

PUESTOS	LISIADOS	NO LISIADOS	TOTAL
Técnicos	3	3	6
Almacenistas	1	1	2
Inspectores de material	2	0	2
Pintores	1	1	2
Operarios de línea	35	13	48
Encargados de limpieza	<u>0</u>	<u>2</u>	<u>2</u>
TOTAL	42	20	62

El 83% de los trabajadores rehabilitados que se sometieron a estudio son operarios de línea, el 65% de los no reahabilitados y el 77.42% del total tienen estos mismos puestos.

En el factor EDAD ya habíamos señalado que el mayor número de casos está comprendido entre los 21 y los 25 años. Consideramos que este hecho es debido en primer lugar a la selección de trabajadores que se hace al ingresar, prefiriendo los menores de 25 años y por otra parte, ya en el trabajo, los supervisores observaron que los obreros que tienen mayor rendimiento corresponden a estas edades.

Respecto a SEXO informamos que en los trabajadores lisiados hay gran predominancia del sexo masculino lo que pensamos que es debido a que el número de personas que solicitan servicios rehabilitatorios, incluyendo colocación en empleo, es ma--

yor el de hombre que de mujeres. Por otra parte, entre las mujeres hay quienes se reintegran a su hogar y no les interesa trabajar fuera de éste.

En los trabajadores no lisiados es mayor el número de mujeres, probablemente debido a la selección que hacen los jefes del taller que han observado que el sexo femenino es más hábil para estas tareas de ensamble y este ritmo de trabajo, que el sexo masculino. Esta observación sobre el mayor rendimiento del sexo femenino en estas actividades de trabajo en línea no es sólo de este taller sino se ha ido generalizando en los industriales de este tipo.

Respecto al TIPO DE INVALIDEZ sufrida, observamos en las Gráficas 6 y 7 que los amputados ocupan el 45%, los parapléjicos el 21%, los poliomiopáticos el 19%, los sordo-mudos el 7%, los artríticos el 5% y con lesión visual el 2%. Por lo tanto, es el grupo de amputados el más numeroso; esto se debe a que este tipo de lesión es el que con mayor frecuencia encontramos y el que de este tipo de invalideces tiene menos problemas físicos para reintegrarse al trabajo.

INVENTARIO DE AJUSTES.

AJUSTE FAMILIAR

En el grupo de lisiados, Gráfica No. 8, la mayor frecuencia cae en la calificación de Mediano con 38%, Bueno con 24%, Insatisfactorio y Muy Insatisfactorio, ambos con 14% y Excelente 10%. Sumando las calificaciones Excelente y Bueno dan el 34% y las Insatisfactorio y Muy Insatisfactorio 28%.

Por lo tanto, el porcentaje más alto corresponde al Mediano, el siguiente a Buen ajuste y el menor a Desajuste.

En los no lisiados al Ajuste Familiar, Gráfica No. 9, la mayor frecuencia corresponde como en el grupo de Lisiados a la calificación Mediano con 40%, calificó -

con un buen ajuste, el 25% y presentaron desajuste el 35%.

Comparativamente, el grupo de lisiados está mejor ajustado en el aspecto familiar que el de los no lisiados.

Puede suceder que los lisiados, por su lesión reciban más atenciones del medio familiar y hubieran disminuído sus exigencias para con ellos, cosa que no sucedería en el grupo de no lisiados.

En el total de casos observamos, Gráfica No. 10, que la mayor frecuencia recae en la calificación Mediana y la menor en Excelente.

AJUSTE SALUD.

En esta Area, Gráfica No. 11, la mayor frecuencia del grupo de lisiados corresponde a la calificación Mediano con 36%, el segundo lugar a Insatisfactorio con 25%, el tercer lugar a Bueno con 21%, el 4o lugar a muy insatisfactorio con 17% y no hubo ningún caso que calificara de Excelente.

Es comprensible que estas personas con una lesión física hayan presentado el 43% de insatisfacción en el aspecto salud.

En el grupo de No Lisiados, Gráfica No. 12, el ajuste a la salud tuvo la frecuencia más alta en la calificación mediano, en 2o. lugar calificó de Insatisfactorio el 30%, de Muy Insatisfactorio el 15%, en 4o. lugar Bueno con 10% y en último lugar Excelente con 5%.

Observamos que el 45% de los No Lisiados no tienen un ajuste satisfactorio en el aspecto de salud, coincidiendo con lo observado en los lisiados, solo que en éstos existe la justificación de su invalidez y en en el otro grupo no hay una razón aparente.

En el total de casos, Gráfica No. 13, la frecuencia más alta corresponde a los que calificaron Mediano, con 37% y la menor a la calificación de Excelente con 2%.

En el área de Salud, los resultados son semejantes en los dos grupos de lisiados y no lisiados, a pesar de la objetiva deficiencia física de los primeros.

AJUSTE SOCIAL.

Los lisiados calificaron, Gráfica No. 14, en un 64% de mediano en su ajuste social; igual número para Bueno e Insatisfactorio, 12%; Excelente 7%, y Muy Insatisfactorio el 5%. O sea, que el 19% tiene un buen ajuste social y el 17% tiene un ajuste insatisfactorio.

El grupo de No Lisiados, Gráfica No. 15, calificó 70% de ajuste Mediano, 15% de Bueno, 10% de Insatisfactorio y 5% de Muy Insatisfactorio.

En comparación con los lisiados vemos que de éstos, un 19% calificó de insatisfactorio y los no lisiados calificaron solamente el 15% de satisfactorio. Es poca la diferencia entre ambos grupos, pero de todas maneras, es mejor el ajuste social en los lisiados.

AJUSTE EMOCIONAL.

El 33% de los lisiados, Gráfica No. 17, calificó de mediano en el ajuste emocional, el 29% obtuvo calificación de Insatisfactorio, el 19% de Muy Insatisfactorio, el 17% de Bueno y únicamente el 2% de Excelente.

Por lo tanto, calificaron como desajustados en esta área el 48% del grupo de lisiados, porcentaje muy alto.

Del grupo de No lisiados, Gráfica No. 18, calificaron el 35% con ajuste Mediano, el 30% Insatisfactorio, el 20% Muy Insatisfactorio, o sea el 50% desajustados, también muy alto. Solamente el 15% obtuvo la calificación de Bueno en su ajuste y ninguno calificó Excelente.

Comparativamente, los resultados son muy similares en ambos grupos y li-



geramente mejores en el grupo de lisiados.

AJUSTE GENERAL.

Del grupo de lisiados, Gráfica No. 20, el 43% obtuvo una calificación de Mediano. El 40% calificó de Insatisfactorio, el 10% de Bueno, el 5% de Muy Insatisfactorio y el 2% de Excelente.

Así que observamos que el 45% está desajustado en el aspecto general, o sea, que ligeramente es mayor el número de desajustados que el que tiene un ajuste mediano y muy bajo el índice, el 12% de los que calificaron con un buen ajuste.

En los No Lisiados, Gráfica No. 21, el ajuste general, según los resultados obtenidos, es semejante al de los lisiados. El 50% aparecen como desajustados, el 40% con un ajuste mediano y el 10% con un buen ajuste.

Resumiendo, las observaciones de los resultados de la prueba de Bell, nos damos cuenta que mientras en las áreas Familiar, Salud y Social las frecuencias más altas corresponden a una calificación mediana, en el área Personal la frecuencia más alta recae en la calificación Insatisfactorio, lo cual influye para que el ajuste general también tenga la mayor frecuencia en la calificación de Insatisfactorio.

Comparando el grupo de lisiados con el de No Lisiados, los resultados son similares en todas las áreas exploradas por el Bell e incluso ligeramente mejores en los lisiados.

FACTORES DE SATISFACCION EN EL TRABAJO.

En la encuesta realizada sobre factores de satisfacción en el trabajo, o sea aquellos que influyen para la adaptación y satisfacción en el trabajo, el grupo de lisiados, Gráfica No. 23, indica que los estímulos que se presentaron fueron seleccionados por los examinados de la siguiente manera:

Buenas relaciones con los compañeros	81 %
Sin riesgo de accidentes	76 %
Trabajo fácil	76 %
Obtención de ingreso económico	76 %
Actividad variada	57 %
Buen trato de los jefes	38 %
Libertad	33 %
Autorrealización	14 %
Salario justo	10 %
Oportunidad de mejorar	7 %

Para el grupo de lisiados el factor más importante de satisfacción en el -- trabajo fué el de las buenas relaciones con los compañeros. Encuentran satisfecha su -- necesidad social, de estima, de dar y recibir afecto, compañía y camaradería. Esto se de-- be en gran parte, a que siendo lisiados, la mayoría de ellos no se sienten en desventaja -- con su grupo de trabajo y pueden establecer una buena interrelación.

Tres factores estuvieron en el mismo nivel de importancia, y fueron: la -- seguridad, respecto a riesgos de accidente, que es un trabajo sencillo y la obtencion de -- un medio para vivir.

En realidad, los tres factores anteriormente mencionados representan segu -- ridad y satisfacción de esta necesidad. Por ejemplo, la ausencia de riesgos de acciden -- tes, les dá seguridad respecto a su persona, en lo ffsico primordialmente, o sea, no -- perciben el riesgo de una nueva lesión y por otra parte, se sienten seguros de poder fun -- cionar con su integridad corporal actual.

Sienten seguridad también respecto a su habilidad para desempeñar un tra --

bajo remunerado; considerando sencilla su labor se sienten capacitados, seguros de desempeñar con éxito las tareas exigidas.

Otra fuente de seguridad es la obtención de un modo de vida, o sea la seguridad económica, la forma de ingresos monetarios para su sostenimiento.

El factor de interés en la actividad desarrollada, actividad variada, fué seleccionado por el 57% de los lisiados, o sea que, aunque por una parte lo consideran sencillo, por otra lo consideran de actividad variada y éste es un motivo de satisfacción en el trabajo.

El buen trato recibido de los jefes es factor de satisfacción para el 38%, - este grupo satisface su necesidad de aceptación y apoyo por la figura autoritaria a través de los jefes en su trabajo.

El 33% considera que tiene libertad dentro del trabajo, necesita de este factor y satisface esta necesidad.

Después, en la escala de frecuencias baja hasta el 14% el elemento auto-realización. Son pocos los que consideran que pueden desarrollar sus capacidades dentro de este trabajo.

Solo el 10% consideró que se percibe un salario justo y el 7% que tiene oportunidad de mejorar. O sea que, estos factores no son significativos como fuentes de satisfacción en este trabajo y la necesidad de auto-realización, desarrollo, ascenso, está prácticamente frustrada.

La aplicación de este mismo cuestionario en el grupo de trabajadores físicamente íntegros, Gráfica No. 24, arrojó los siguientes resultados:

Obtención de ingreso económico	95 %
Buenas relaciones con los compañeros	85 %
Trabajo fácil	80 %

Buen trato de jefes	70 %
Sin riesgos de accidente	65 %
Actividad variada	55 %
Libertad	45 %
Oportunidad de mejorar	20 %
Autorrealización	15 %
Salario justo	5 %

Encontramos algunas diferencias entre los resultados del grupo de lisiados y no lisiados.

Para los físicamente íntegros la obtención de un ingreso económico, de un medio de vida, es el factor más importante de satisfacción en el trabajo que desempeñan, o sea la satisfacción de la necesidad de seguridad, pues el 95% seleccionó este factor.

El factor buenas relaciones con los compañeros fué escogido por el 85%, - comparándolo con los lisiados está en segundo lugar de frecuencia, pero se obtuvo aproximadamente el mismo porcentaje.

La satisfacción de una seguridad económica, de un medio de vida en este grupo (no lisiados) es más importante que el tener buenas relaciones con los compañeros, lo cual pudiera explicarse debido a que los lisiados pudieran tener más necesidad de aceptación del grupo de trabajadores que los no lisiados.

Considerar su labor un trabajo fácil y obtener la seguridad del conocimiento del desempeño de una ocupación, está para ambos grupos en el mismo nivel de importancia.

El buen trato recibido de los jefes es factor de satisfacción para el 70% de los no lisiados, mientras para éstos sólo representa el 38%, o sea, casi la mitad. Parece

ra como si los jefes dieran un mejor trato a los no lisiados, fueran más aceptados y estimu-
 lados por ellos y ésto fuera un importante factor de satisfacción. O en último caso, que
 los lisiados se sienten menos aceptados por los jefes.

La ausencia de riesgos de accidentes representa en un 65% factor de satis-
 facción en el trabajo. O sea, que aunque es importante la seguridad física en el trabajo,
 es menos importante para los no lisiados que para los lisiados, puesto que éstos están en -
 desventaja respecto a integridad corporal.

Consideraron el trabajo de actividad variada, interesante el 55%, dato -
 similar al obtenido por los lisiados que es del 57%.

El 45% de los no lisiados consideraron que tenían libertad en el desempe-
 ño de su labor, en tanto que solamente el 33% de los lisiados tomaron en cuenta este fac-
 tor. Aquí puede influir nuevamente la actitud de los supervisores, que en tanto a los no-
 lisiados se les permite mayor libertad, a los lisiados se les tiene más en estrecha vigilan-
 cia por una inseguridad en su funcionamiento.

El 20% de los no lisiados consideraron que tenían oportunidades de mejo-
 rar y esto era factor de satisfacción, en tanto que sólo el 7% de los lisiados tomó en cuen-
 ta este factor. O sea, que este grupo considera tener menor posibilidades de ascender, -
 de un mejoramiento en su futuro, lo cual puede ser debido a causas objetivas, como son -
 la falta de preparación que disminuye su campo de actividad.

Solamente el 15% consideró la autorrealización como un factor de satis-
 facción en el trabajo, dato que coincide con el obtenido en el grupo de lisiados, proba-
 blemente por las mismas razones de falta de estímulo, etc.

Únicamente el 5% tomó en cuenta el salario justo como elemento de satis-
 facción en el trabajo, o sea, todavía es menor el número en relación con los lisiados, los
 que consideran que están remunerados justamente.

En el total de casos, Gráfica No. 25, los tres factores que obtuvieron el porcentaje más alto fueron: Obtención de un medio de vida, buenas relaciones con los compañeros y trabajo fácil, lo cual significa satisfacción de la necesidad de seguridad — económica, contacto y aceptación social y sentimiento de capacidad para el trabajo. — Los factores en los que se obtuvieron más bajos porcentajes, o que no encuentran satisfacción en estas condiciones específicas de trabajo, para los examinados fueron: salario justo, oportunidades para mejorar y autorrealización. Estos tres aspectos corresponden todos a una falta de estímulos por parte de los supervisores o directivos.

FACTORES DE INSATISFACCION EN EL TRABAJO.

En la aplicación de cuestionarios investigando factores de frustración en el trabajo, o sea los que influyen en la insatisfacción o desajuste al trabajo, el grupo de lisiados, Gráfica No. 26, indica que los estímulos que se presentaron fueron seleccionados por los examinados de la siguiente manera:

Bajo salario	57 %
Falta de oportunidad para mejorar	40 %
Inseguridad en la conservación del empleo	38 %
Falta de oportunidad para realizarse	29 %
Malas condiciones de trabajo	26 %
Malas relaciones con los jefes	19 %
Deficiente preparación para el trabajo	17 %
Falta de libertad para el desempeño de su trabajo	10 %
Malas relaciones con los compañeros	2 %
Trabajo superior a su capacidad	0 %

Observamos en los datos anteriores que el porcentaje mayor se concentra en el factor "bajo salario" con un 57%. Esto viene a corroborar lo que ya habíamos observado en la encuesta de factores de satisfacción en el aspecto de salario.

La falta de oportunidad para mejorar es el siguiente factor en frecuencia como causa de desadaptación con 40%. De manera que para estas personas es importante la oportunidad de desarrollarse y pensar en un futuro mejor.

El 38% de los lisiados consideran causa de insatisfacción la inseguridad en la conservación del empleo. Este dato también corrobora la encuesta sobre factores de satisfacción; la búsqueda de la seguridad de una situación laboral es muy importante para estar adaptado y sentirse satisfecho en el trabajo.

En orden de frecuencia encontramos en el siguiente nivel la falta de oportunidad para realizarse, con 29%, o sea que otra necesidad por satisfacer es la de desarrollo de potencialidades personales, facultad para manifestar sus habilidades.

El 26% consideraron que las condiciones de trabajo son malas, o sea, características respecto a condiciones físicas de ambiente, luz, temperatura, muebles, etc.

El 19% seleccionó el factor de malas relaciones con los jefes como causa de desajuste.

El 17% consideró diferente su preparación para el trabajo y esto influyó en su desajuste.

Unicamente el 10% pensó que tenían una falta de libertad para desempeñarse en el trabajo.

Solo el 2% opinó que no eran buenas las relaciones con sus compañeros y ninguno aceptó que el trabajo fuera superior a su capacidad, o sea ninguno acepta no tener capacidad para el desempeño de su empleo.

En el grupo de trabajadores físicamente íntegros, los resultados de la apli

cación del cuestionario sobre Factores de Insatisfacción en el Trabajo, Gráfica No. 27,

fué como se presenta a continuación:

Bajo salario	55 %
Inseguridad en la conservación del empleo	55 %
Falta de oportunidad para ascender	30 %
Malas condiciones de trabajo	10 %
Malas relaciones con los jefes	10 %
Falta de libertad	5 %
Preparación diferente	5 %
Malas relaciones con los compañeros	5 %
Falta de oportunidad para realizarse	5 %

Respecto a los tres factores con más alto porcentaje, los resultados son similares en ambos grupos. En todos los otros factores fué mayor el porcentaje en las respuestas de los lisiados que las de los no lisiados, lo cual podríamos interpretar como un mayor desajuste en el primer grupo, no por las condiciones mismas del trabajo, sino por el manejo, las actitudes que tienen los supervisores y ejecutivos.

En las observaciones sobre el total de casos, Gráfica No. 28, vemos que los factores de insatisfacción más importantes son: bajo salario, inseguridad en la conservación del empleo y falta de oportunidad para ascender, todos ellos factores que no corresponden a la realización de un trabajo, una actividad en sí, sino que corresponden a la política que se lleva en las empresas sobre el manejo de trabajadores.

El factor de más bajo porcentaje fué el de malas relaciones con los compañeros, lo cual afirma nuestra observación en este aspecto en la encuesta de factores de satisfacción en el empleo.

Habiéndose dado el mismo número de estímulos para investigar factores de satisfacción y de insatisfacción, ambos grupos respondieron más a los estímulos que investigan satisfacción que a los estímulos investigando desajuste. Podríamos interpretar que las reacciones a factores de satisfacción son más numerosas que a factores de frustración.

Respecto a satisfacción en el trabajo, los lisiados escogieron un 4.5 factores por persona y respecto a frustración un 2.3 por persona, lo cual indica que dentro del trabajo que realizan encuentran más factores de satisfacción que de frustración y ésto dá como resultado la estabilidad y productividad en su empleo.

En los físicamente íntegros los resultados son más satisfactorios, pues consideraron un 5.8 factores de satisfacción promedio por persona, o sea más alto que los lisiados y respecto a frustración, consideraron sólo el 1.8 promedio por persona, o sea un índice de desajuste menor que los lisiados.

Como consideramos anteriormente, interpretamos este hecho como que los trabajadores lisiados se sienten tratados en una forma desventajosa en relación con los físicamente íntegros, ya sea que suceda así en realidad, o que así lo perciban.

MOTIVACIONES PARA EL TRABAJO.

ELECCION I.

De los diez estímulos que se dieron, los examinados escogieron tres cada uno, seleccionándolos en orden de la importancia que tuvieran para ellos.

En el grupo de lisiados como factores importantes I, Gráfica No. 29, el porcentaje más alto se obtuvo en Autonomía, con 24%. En segundo término y al mismo nivel, los factores de Seguridad, Posición Económica y Labor Social, con 17%. El factor interés en el trabajo fué señalado por el 12%. La Autorrealización fué importante para el 7%. En el mismo nivel encontramos factores de Dirección, Mando y Fama con 2% y ninguna persona de este grupo consideró importante el Prestigio.

Nosotros interpretamos el hecho de que para este grupo sea muy importante la autonomía, debido a las grandes dificultades que tienen para obtener empleo, conservarlo y realizarlo tranquilamente. Por otra parte, con autonomía podrían hacer labor social y ayudar a otros lisiados, según expresaron en la entrevista.

Para el grupo de trabajadores físicamente íntegros, Gráfica No. 30, el factor más importante fué la posición económica, con 25%. En segundo término la autorrealización, con 20%. Con 15% y al mismo nivel, aparecen interés y autonomía. Mando y seguridad fueron importantes para el 10%. Únicamente el 5% se interesó en el factor de labor social y ninguno respondió a los factores de Dirección, Prestigio y Fama.

Respecto a motivaciones para el trabajo, encontramos algunas diferencias entre los dos grupos.

Para los lisiados lo más importante es la autonomía, debido a las dificultades que encuentran para ser aceptados en los medios laborales y a integrarse a un grupo en la industria. No es solamente su tendencia a aislarse de los grupos sociales, sino que también existen dificultades para ser aceptados. Por esto ellos preferirían un trabajo en el que fueran independientes.

En cambio para los físicamente íntegros, lo más importante es la posición económica en tanto que la autonomía fué considerada sólo por el 15%.

Para los lisiados son igualmente importantes los factores que le dan seguridad material que los que se relacionan con labor social.

El grupo de trabajadores no lisiados se interesó solamente en un 5% en la labor social. Es comprensible que los lisiados, por su situación como tales, hayan observado la importancia de los servicios sociales y ellos a su vez deseen hacer labor de este tipo. En cambio los físicamente íntegros no se percatan de la importancia de este factor y solamente un 5% se interesa en esas actividades.

En lo que respecta a Dirección, Prestigio y Fama, son semejantes las reacciones en ambos grupos, o sea no se interesaron en ellos.

Observando la Gráfica No. 31, correspondiente al total de casos, vemos que el primer lugar en frecuencia lo ocupa la Autonomía y el último lugar el Prestigio -- que no fué seleccionado por ninguno de los trabajadores. En este nivel social, económico y cultural, el prestigio no tiene ninguna importancia ni significado para estas personas.

ELECCION II

En el grupo de lisiados, Gráfica No. 32, los factores seleccionados en segundo lugar de importancia se eligieron como se presenta a continuación. Con la mayor frecuencia y al mismo nivel encontramos: Posición Económica y Labor Social, con 21%.

Al factor Dirección respondió sólo un 2%; a Prestigio y Fama no respondieron ninguno.

En el grupo de No Lisiados, el factor de más alto porcentaje fué Labor Social, con el 25%. La Posición Económica fué tomada en cuenta en un 15%. Ninguno -- tomó en cuenta factores de Dirección, Prestigio y Fama.

Para los lisiados, la Autorrealización es importante en un 19%, en tanto para los no lisiados lo es en un 10%.

En este sector de Factores II continúan existiendo diferencias entre lisiados y físicamente íntegros respecto a motivación, pero son menos acentuadas.

En la Gráfica No. 34, Total de casos, observamos que el factor Labor Social, ocupa el primer lugar en importancia y el último lo ocupan Prestigio y Fama.

ELECCION III

El de más alto porcentaje en este sector fué la Autonomía, con 26% para el grupo de lisiados, según observamos en la Gráfica No. 35. En segundo lugar está la --

autorrealización y en el tercero, al mismo nivel, seguridad e interés en la actividad. -
El factor Fama no fué tomado en cuenta por ninguno.

La Autorrealización fué considerado el factor de mayor frecuencia por --
los no lisiados, Gráfica No. 36; en segundo lugar labor social y en tercero, interés en -
el trabajo. No tomaron en cuenta factores de Dirección, Prestigio, Mando, Seguridad-
Posición Económica y Fama.

El factor que es considerado en primer lugar de importancia por los dos -
grupos es diferente, pues mientras para los lisiados es más importante la autonomía, para
los no lisiados lo más importante es la autorrealización. En los otros factores existe seme-
janza en ambos grupos.

En el total de casos, Gráfica No. 37, factores III en primer lugar, encon-
tramos la autorrealización, en segundo la Autonomía y como factor menos importante, la
Fama, elemento que no fué tomado en cuenta en ningún caso.

Sumados los tres grados de importancia respecto a factores de motivación-
en el grupo de lisiados, Gráfica No. 38, se consideraron a la Autonomía, la Posición -
Económica y Labor Social, como los factores más importantes de motivación. Como me-
nos importantes, se consideraron a la Dirección, Prestigio y Fama.

Para los lisiados, la autonomía en el trabajo es muy importante por los he-
chos que habíamos señalado de rechazo por el medio laboral; la posición económica les -
dá la seguridad que se busca satisfacer por medio del trabajo; y la necesidad de hacer la-
bor social ha sido vivenciada a través de su situación de inválido que ha necesitado ayuda.

En cambio, el grupo de trabajadores no lisiados consideró de mayor impor-
tancia la autorrealización, en segundo lugar la labor social y en tercero el interés y la -
autonomía. De ninguna importancia consideraron Factores de Dirección, Prestigio o Fa-
ma. Es curioso observar que para los no lisiados también el hacer una labor social es de -

importancia, pese a que no están en la misma situación de debilidad social que los lisiados, pero posiblemente éstos hayan estimulado este elemento en sus compañeros de trabajo. La Autorrealización cobra importancia en este grupo, mientras no sucede lo mismo que con la búsqueda de posición económica. Lo interpretamos de la siguiente manera: - mientras el lisiado está preocupado por obtener una seguridad por medio del trabajo, el no lisiado está más evolucionado en la satisfacción de sus necesidades y pasando a segundo plano, la necesidad de seguridad, porque posiblemente ésta ya esté satisfecha y busca la realización de sus potencialidades.

Respecto al total de casos, los factores elegidos fueron: 1o. Autonomía, 2o. la Autorrealización y 3o. Labor Social. Los menos importantes fueron: Dirección, Prestigio y Fama.

Los dos grupos coinciden en que la Dirección, el Prestigio y la Fama no son elementos motivacionales para ellos. La búsqueda de estos tres aspectos la encontramos en personas que desempeñan otro tipo de actividad y de otro nivel social y cultural, pero dado a que los sujetos estudiados tienen una baja instrucción escolar, escasa preparación para el trabajo y socialmente están en una posición baja, la necesidad de mando, - prestigio y fama no son factores motivacionales, mientras sí es muy importante la autonomía, que es el deseo de no estar bajo una autoridad que puede ser irracional; el no permitir la explotación y sí poder desempeñarse de acuerdo con sus intereses.

Es de llamar la atención el hecho de que mientras ambos grupos tuvieron resultados aproximadamente semejantes en la prueba de ajustes, e inclusive los lisiados ligeramente mejores, en lo que respecta a Satisfacción-Frustración en el Trabajo, los físicamente íntegros hayan obtenido mejores resultados. Esto nos hace pensar que no sólo -- por una apreciación subjetiva el lisiado encuentra en su trabajo menos factores de satisfacción y más de frustración que los no lisiados. Posiblemente sea una situación real en que

el lisiado es menospreciado o encerrado en una situación desventajosa en relación con el trabajador no lisiado. Por esto es tan importante hacer una labor educativa en el medio industrial, para evitar un mal manejo de los trabajadores lisiados por parte de los integrantes de los sectores laborales.

R E S U M E N

Se revisó la teoría de Maslow sobre la personalidad, debido a la referencia que este autor hace a la conducta ocupacional. Esta teoría considera al ser humano como un todo integrado y organizado con necesidades básicas colocadas hipotéticamente en una jerarquía de potencia. Las necesidades de mayor potencia son más urgentes e insistentes que las otras y hasta que las primeras están relativamente satisfechas, no podrán surgir las siguientes como motivadores de conducta.

Las necesidades básicas son: necesidades fisiológicas, de seguridad, de dependencia y amor, de respeto, auto-estima e independencia; autorrealización, conocimiento y comprensión, y de belleza.

Una persona que esté insatisfecha en todas sus necesidades tendrá más urgencia por satisfacer las fisiológicas, cuando éstas estén resueltas, intentará la solución de las siguientes y así sucesivamente. Para desarrollar una vida en un alto nivel de satisfacción es necesaria la gratificación adecuada de niveles bajos.

En vista de que a través de la ocupación laboral puede obtenerse directa o indirectamente cierta satisfacción en todos los niveles de las necesidades básicas y siendo nuestro objetivo conocer el ajuste, satisfacción y frustración psico-laboral de un grupo de trabajadores lisiados, nos pareció interesante utilizar esta teoría en nuestra investigación.

Las técnicas que se utilizaron, por considerarlas si no completas, indispensables para este estudio, fueron: Análisis de puestos, Inventario de Ajustes de la Personalidad, de Bell, cuestionarios para investigar satisfacción, insatisfacción y motivación referidos al trabajo, habiendo obtenido las conclusiones que se presentan a continuación.

C O N C L U S I O N E S

- 1.- El ajuste general de los trabajadores lisiados es insatisfactorio en un porcentaje alto, el 45%.
- 2.- El ajuste general de los físicamente íntegros es insatisfactorio en un 50%, o sea, ligeramente más alto que en los lisiados.
- 3.- El ajuste general del lisiado no aparece más afectado que el del físicamente ínte--gro y siendo las características socio-económicas similares en ambos grupos, esta es la causa de su desajuste y sus necesidades básicas sólo se hallan satisfechas en estratos inferiores.
- 4.- Los trabajadores lisiados encuentran menos satisfacciones y más frustraciones que los físicamente íntegros en el ajuste específico a su ocupación.
- 5.- Tomando en cuenta que emocionalmente los físicamente íntegros no están en mejores condiciones que los lisiados y que aquellos se adaptan mejor al trabajo, puede --atribuirse a factores de manejo de personal, que propician más el ajuste de los físicamente íntegros que el de los lisiados en este empleo investigado.
- 6.- Los trabajadores lisiados satisfacen, a través del trabajo, necesidades primarias, como las de seguridad, afecto e integración al grupo. Pero las necesidades de niveles más altos, como las de autorrealización y superación, son escasamente satisfechas.
- 7.- Los trabajadores físicamente íntegros también satisfacen principalmente necesidades de seguridad, afecto e integración al grupo y además nesidades de niveles superiores como la autorrealización, son para ellos más ampliamente satisfechas.
- 8.- Los trabajadores físicamente íntegros pueden obtener, a través del trabajo, satisfaciones de necesidades de estratos superiores, debido a dos factores: a) la mayoría -

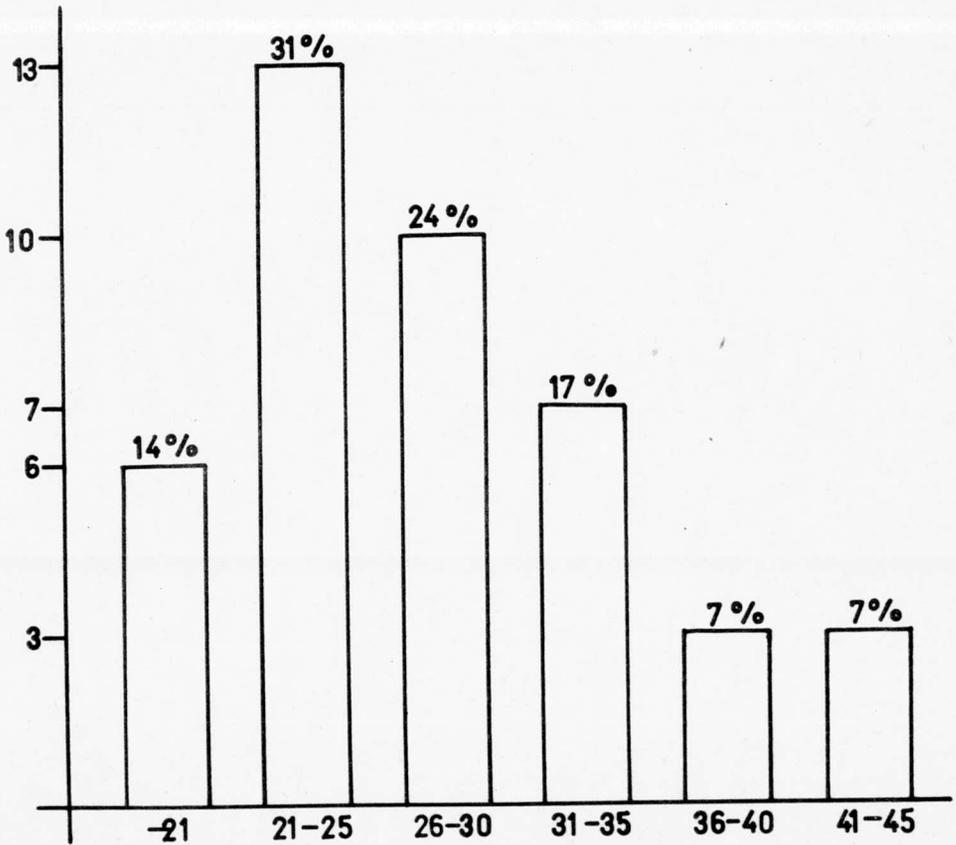
de los lisiados no han satisfecho suficientemente las necesidades de niveles primarios y por lo tanto no pueden pasar a satisfacer necesidades de niveles más altos, y b) - existen factores inherentes a las condiciones de trabajo que actúan como limitaciones para los lisiados.

- 9.- Para los trabajadores lisiados, los factores motivacionales más importantes fueron: a) Independencia en su trabajo, ya que existen dificultades para obtener, conservar y - realizar satisfactoriamente un trabajo; b) El logro de una posición económica, ya - que por medio de ésta se satisface principalmente la necesidad de seguridad; c) Dar un servicio social para satisfacer su necesidad de integración al grupo y de proyec-- ción social, ya que su invalidez lo coloca en el grupo de débiles sociales.
- 10.- Existen diferencias motivacionales entre los dos grupos, de orden y de grado, den-- tro de estos mismos factores, en función del siguiente orden: a) Posición Económica, b) Labor Social, c) Independencia.
- 11.- Existe una correspondencia entre los datos que obtuvimos en este trabajo y los en-- contrados por Centers en su muestra de 1,100 casos en los Estados Unidos (5). Las - personas del mismo nivel social y laboral de los trabajadores que estudiamos, presen-- taron predominantemente deseos de independencia y de seguridad, lo que nos hace - pensar que además de las interpretaciones hechas a nuestro grupo estudiado, existen - otras razones que se encuentran generalizadas a otras personas y esto sería motivo de otra investigación.
- 12.- El ajuste psico-laboral de los lisiados no está primordialmente determinado por su - invalidez, sino por factores de nivel socio-económico, preparación laboral y condi-- ciones de trabajo.
- 13.- La falta de preparación del trabajador lisiado lo lleva a ocupar puestos no califica-- dos o semi-calificados, o sea, de menor jerarquía.

14. - Ante una situación de igualdad, respecto a posibilidades de capacitación, los lisidos pueden obtener tantos beneficios como los físicamente íntegros.
15. - Los lisiados pueden alcanzar un ajuste más satisfactorio con mejores condiciones y sistemas de trabajo.
16. - La aplicación de la Psicología, en sus diferentes especialidades, principalmente la Clínica, la Orientación Vocacional y la Psicología Industrial, es lo indicado para lograr el ajuste psico-laboral. Las diversas técnicas de la Psicología nos llevan al conocimiento de la persona por un lado, y al conocimiento de las ocupaciones por otro, para alcanzar la armoniosa relación hombre-trabajo, dando como resultado el ajuste psico-laboral.

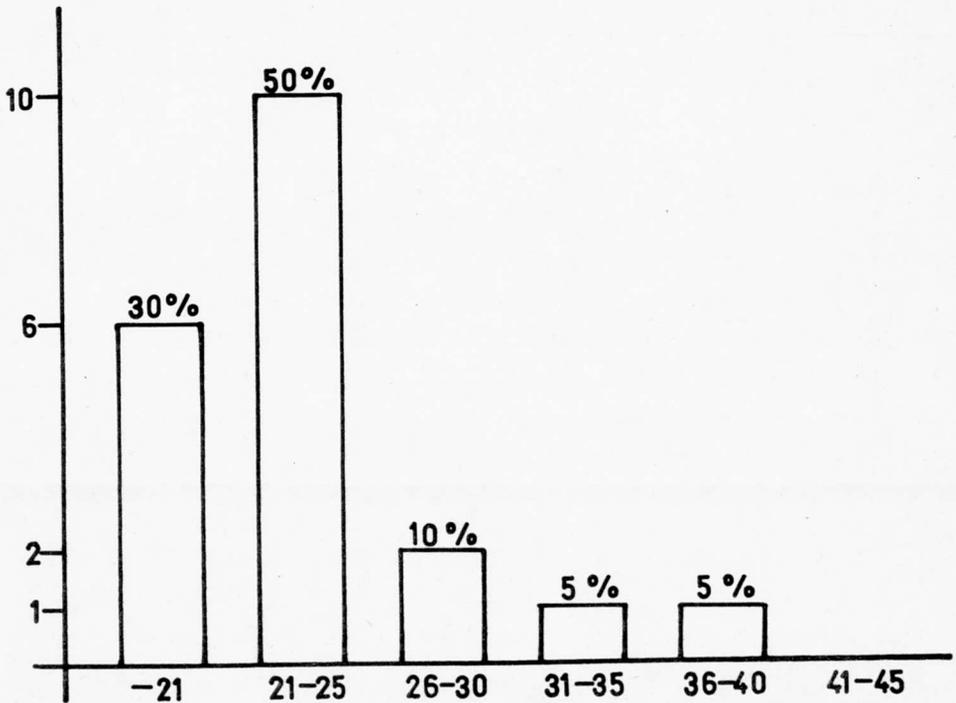
GRAFICA No1

EDAD
LISIADOS
NUM DE CASOS 42.



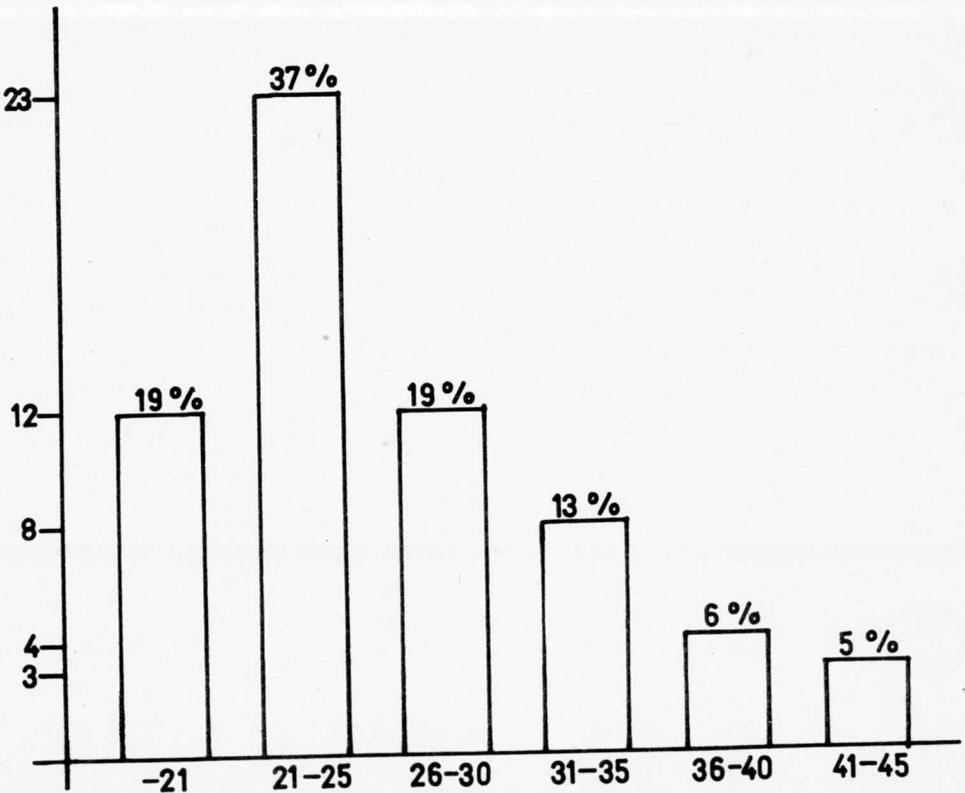
GRAFICA No2

EDAD
NO LISIADOS
NUM DE CASOS 20.



GRAFICA No3

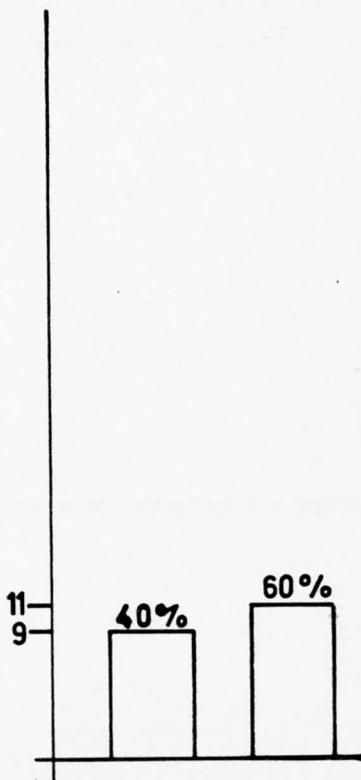
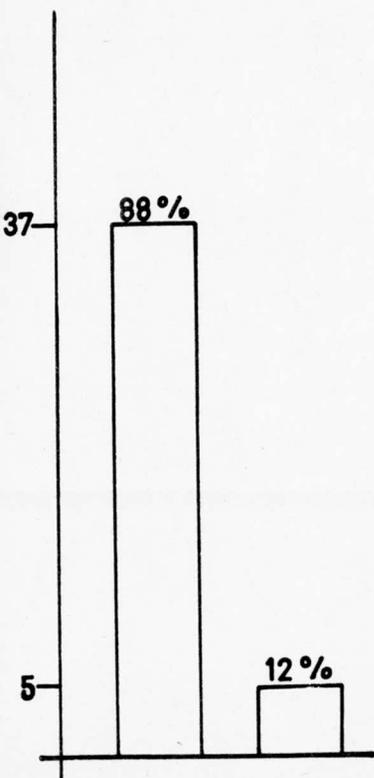
EDAD
TOTAL
NUM DE CASOS 62.



GRAFICA No 4

SEXO
LISIADOS
NUM DE CASOS 42.

SEXO
NO LISIADOS
NUM DE CASOS 20.

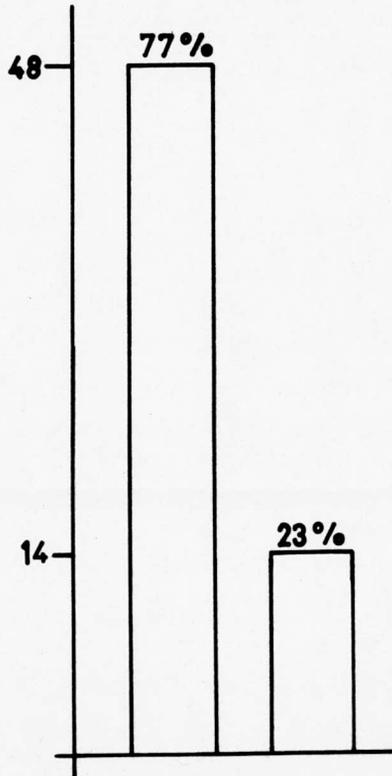


GRAFICA No 5

SEXO

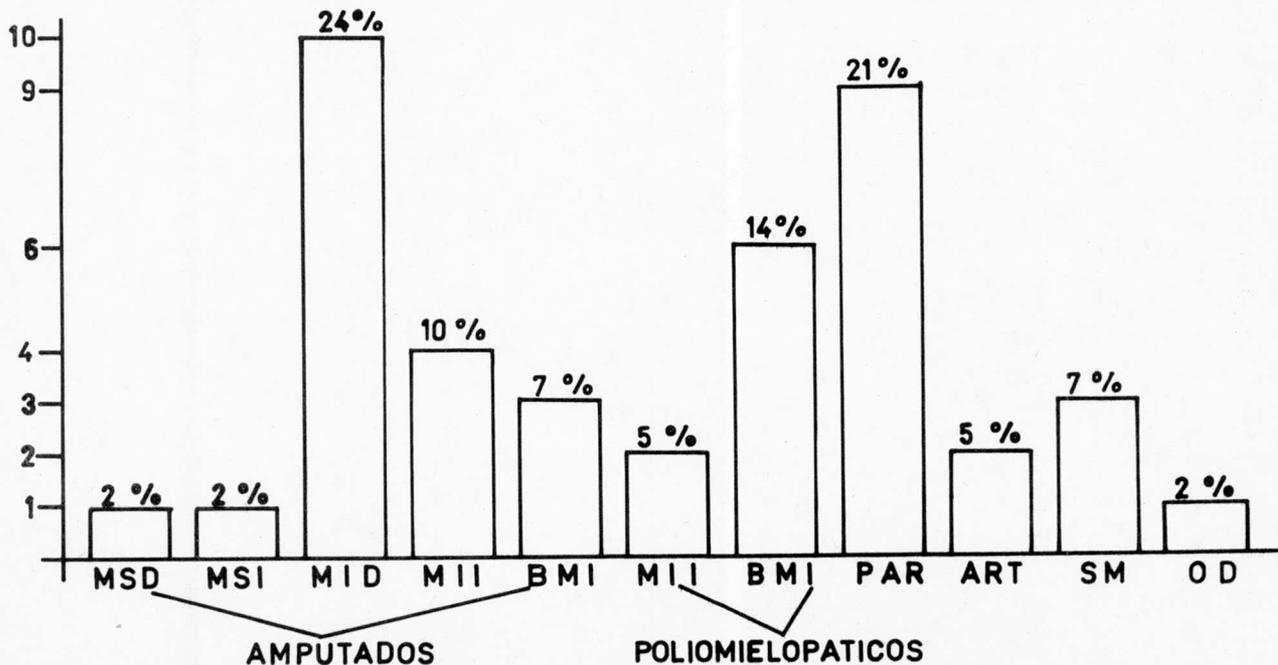
TOTAL

NUM DE CASOS 62.



TIPO DE INVALIDEZ

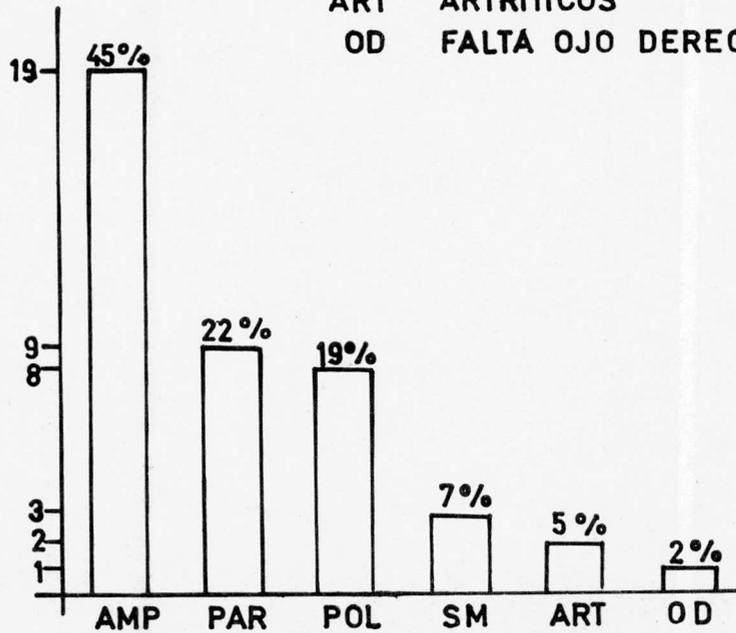
- MSD MIEMBRO SUPERIOR DERECHO
- MSI MIEMBRO SUPERIOR IZQUIERDO
- MID MIEMBRO INFERIOR DERECHO
- MII MIEMBRO INFERIOR IZQUIERDO
- BMI BILATERAL MIEMBROS INFERIORES
- PAR PARAPLEJICO
- SM SORDO MUDO -OD FALTA OJO DERECHO



GRAFICA No7

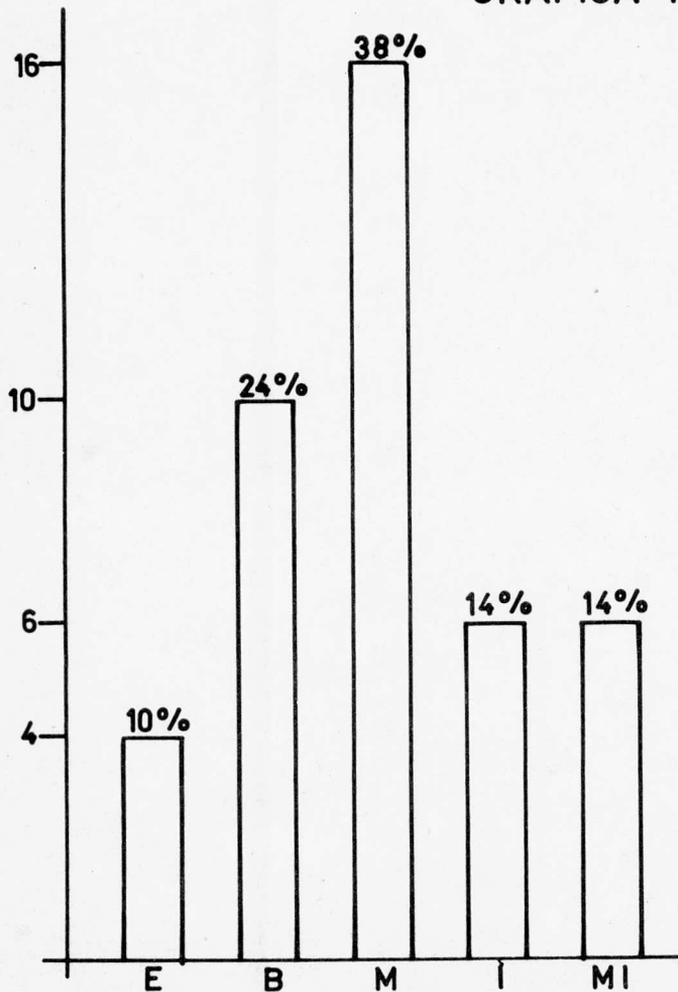
TIPO DE INVALIDEZ

AMP AMPUTACIONES
PAR PARAPLEJICOS
POL POLOMELOPATICOS
SM SORDO MUDO
ART ARTRITICOS
OD FALTA OJO DERECHO



GRAFICA N° 8

AJUSTE FAMILIAR LISIADOS



E EXCELENTE

B BUENO

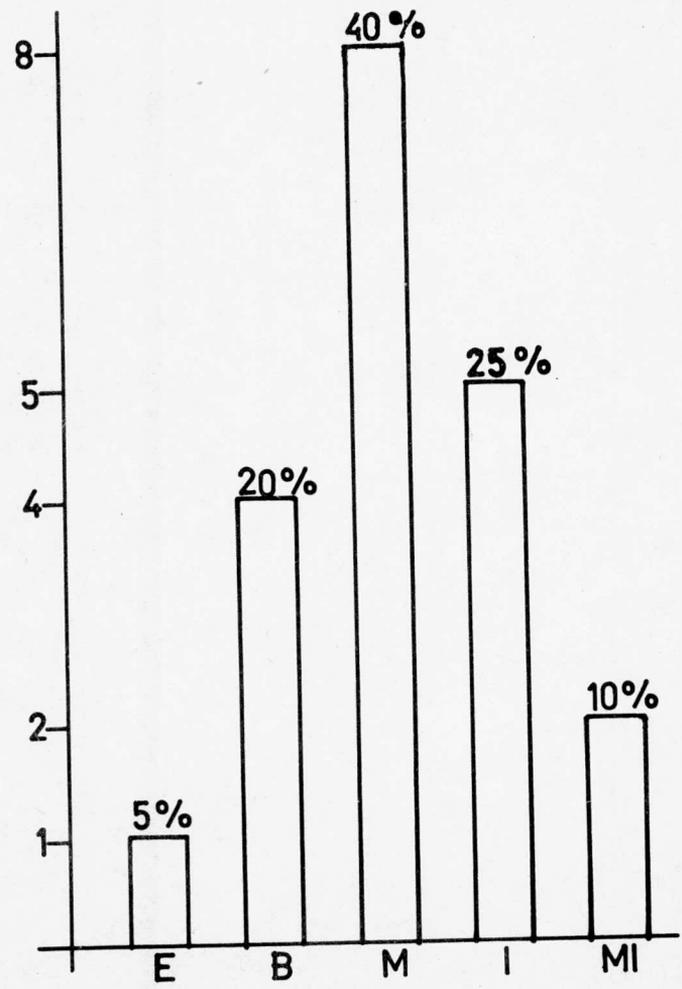
M MEDIANO

I INSATISFACTORIO

MI MUY INSATISFACTORIO

$E + B = 34$

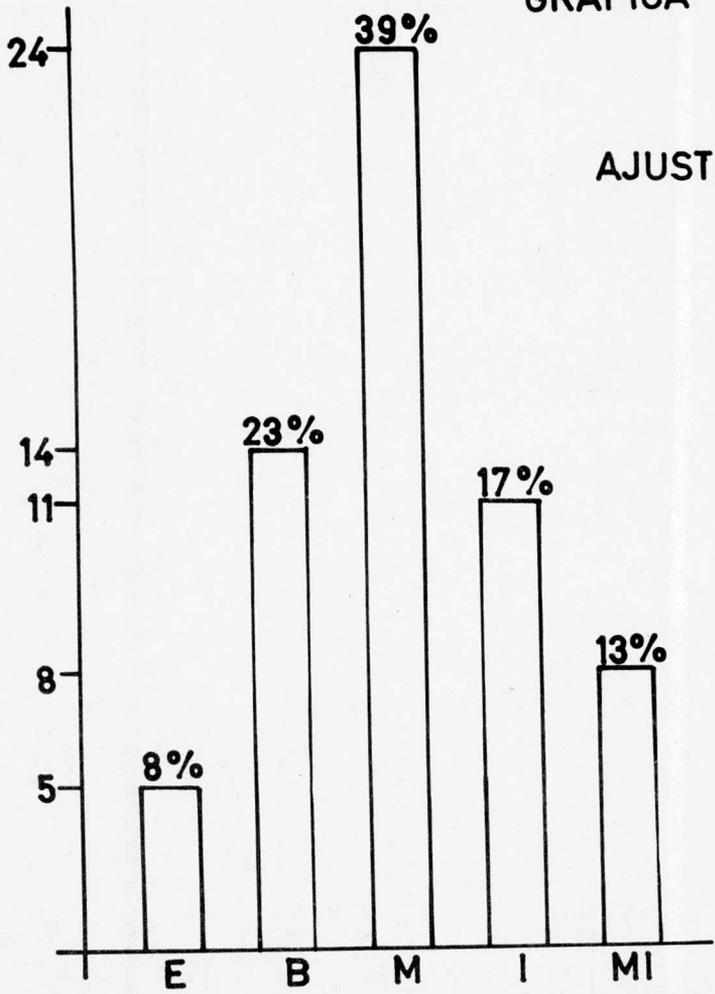
$I + MI = 28$



AJUSTE FAMILIAR NO LISIADOS

$E + B = 25\%$
 $I + MI = 35\%$

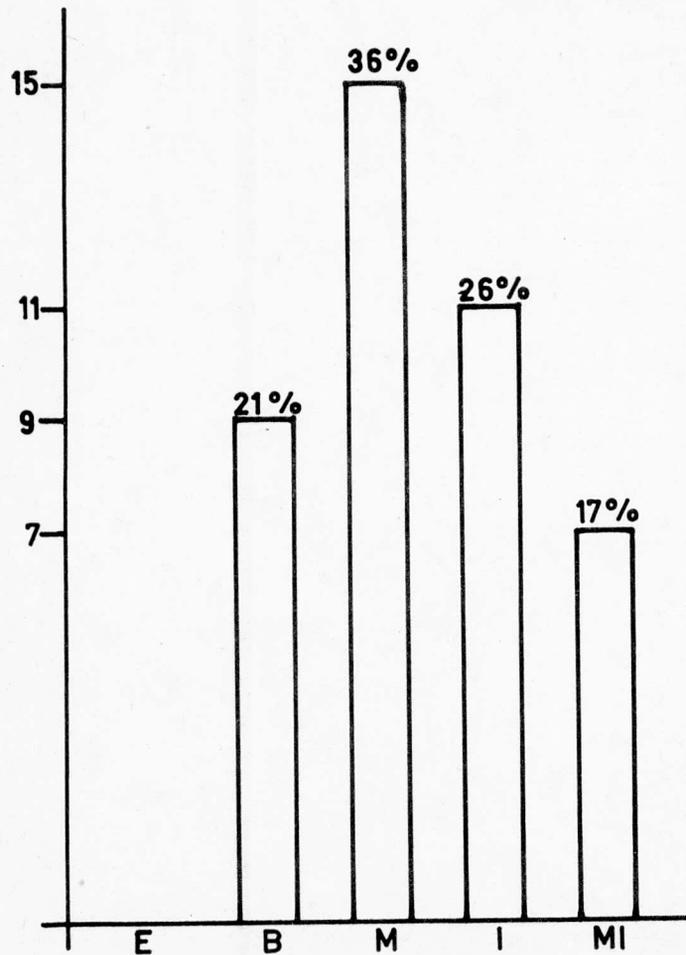
GRAFICA N°10



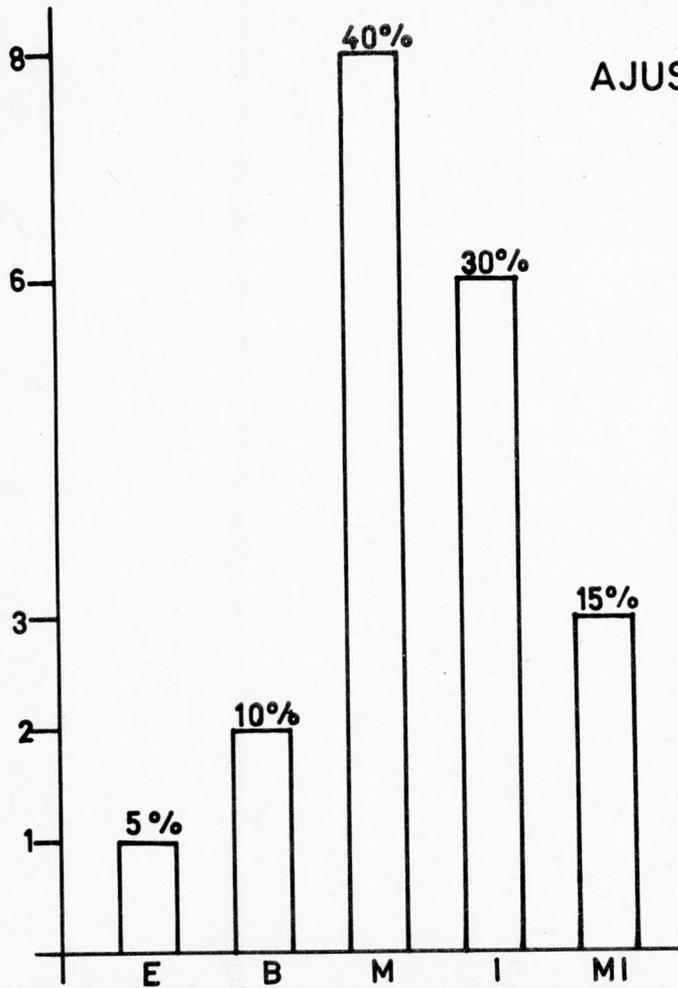
AJUSTE FAMILIAR TOTAL

E + B = 28%
I + MI = 33%

AJUSTE SALUD LISIADOS

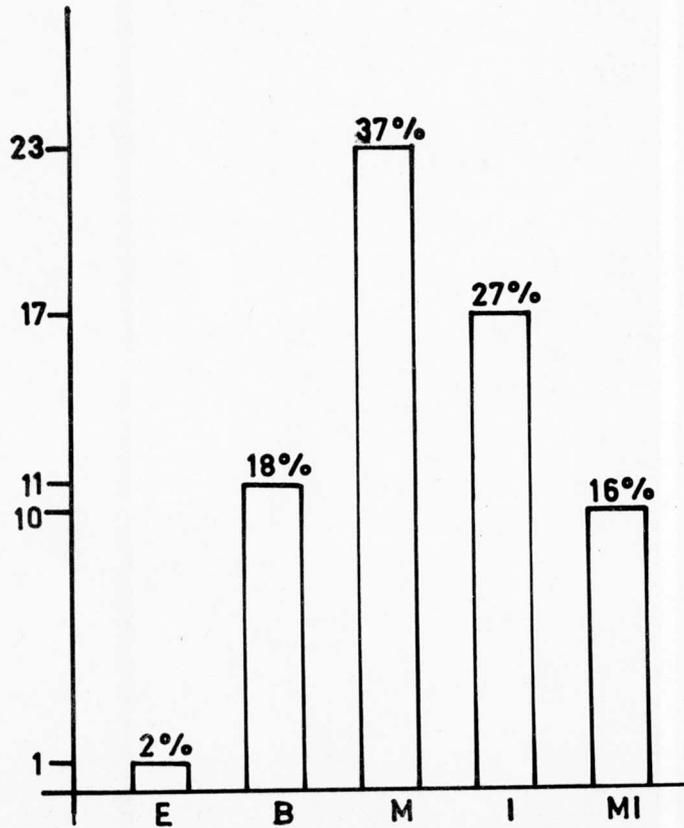


AJUSTE SALUD NO LISIADOS



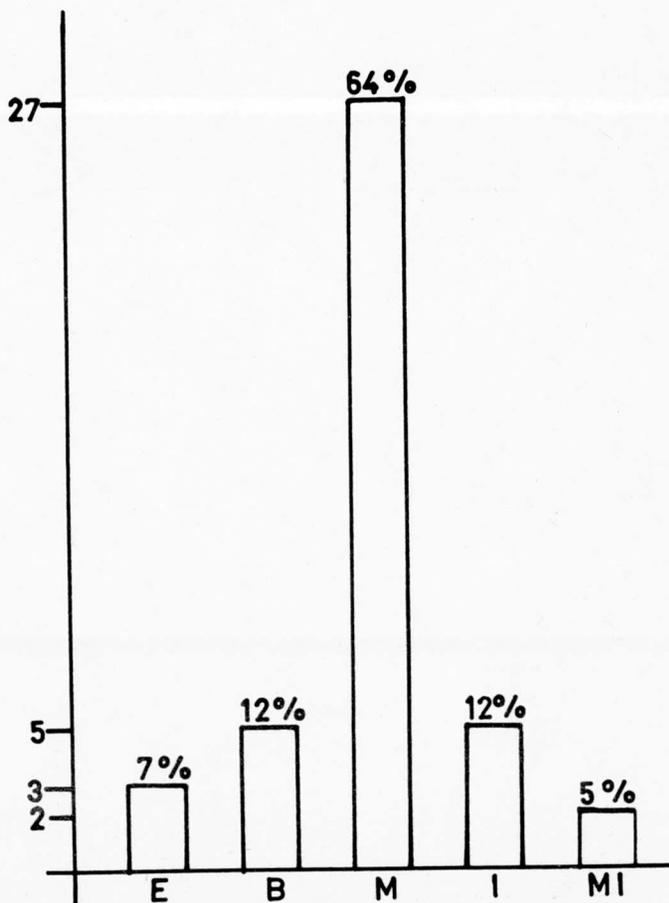
GRAFICA No13

AJUSTE SALUD TOTAL



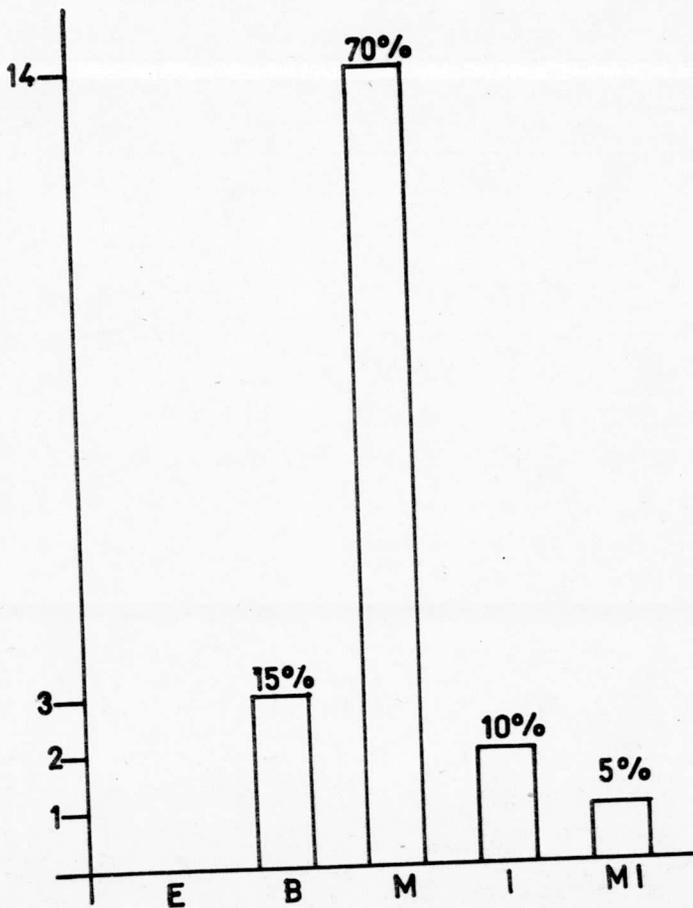
GRAFICA No14

AJUSTE SOCIAL LISIADOS



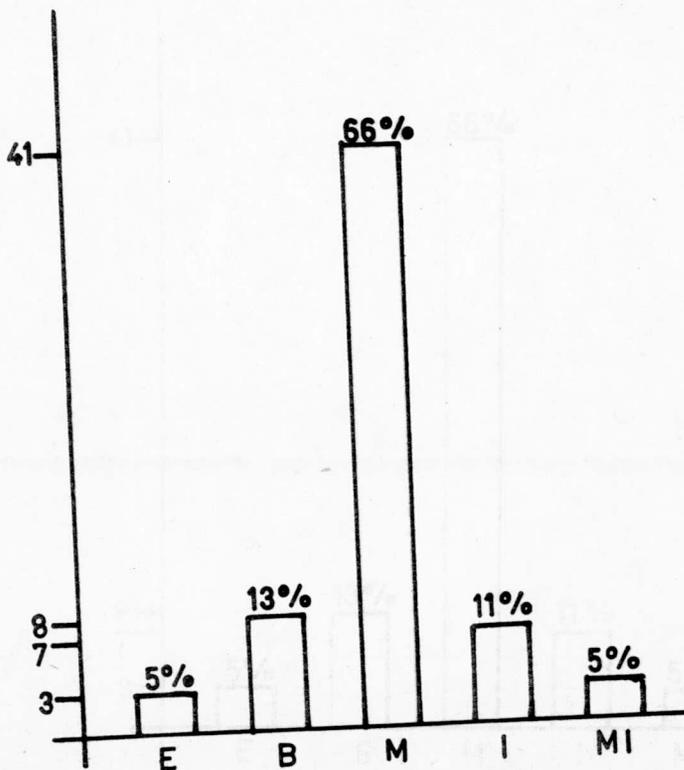
GRAFICA No 15

AJUSTE SOCIAL NO LI- SIADOS .



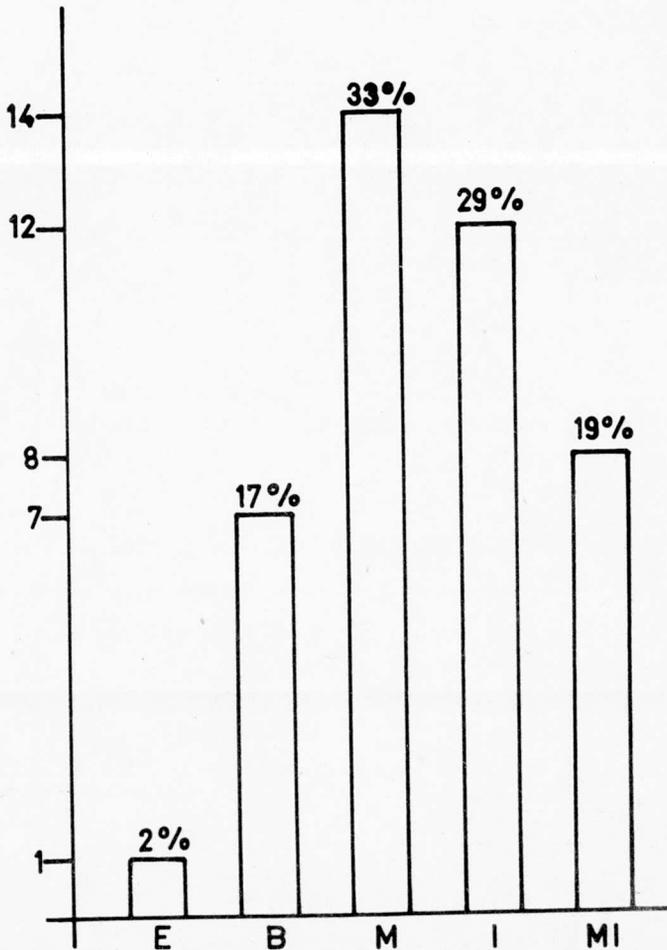
GRAFICA N°16

AJUSTE SOCIAL TOTAL



GRAFICA No17

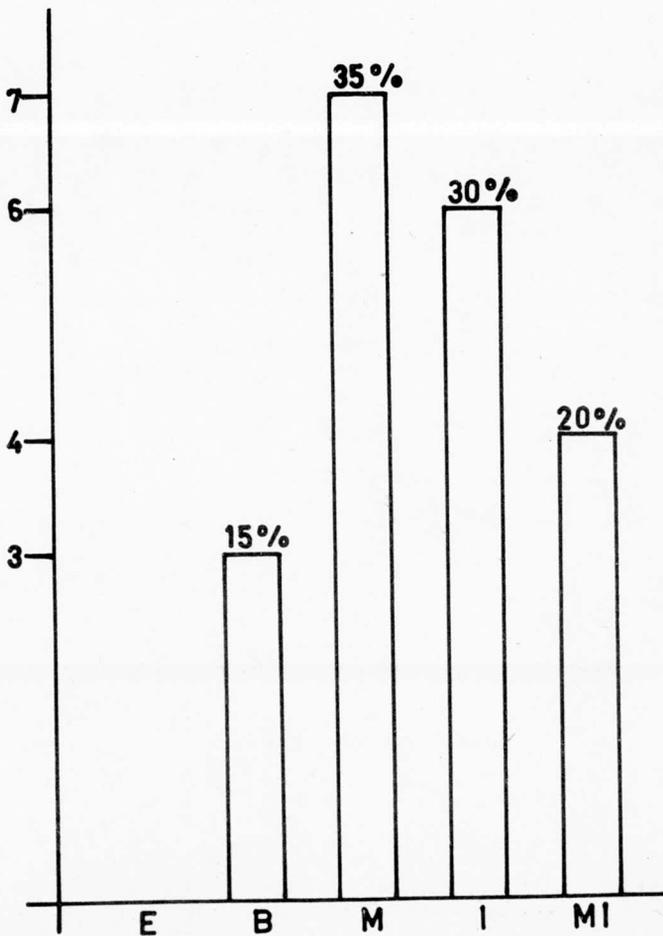
AJUSTE PERSONAL LISIA - DOS.



GRAFICA No18

AJUSTE PERSONAL NO LISIADOS.

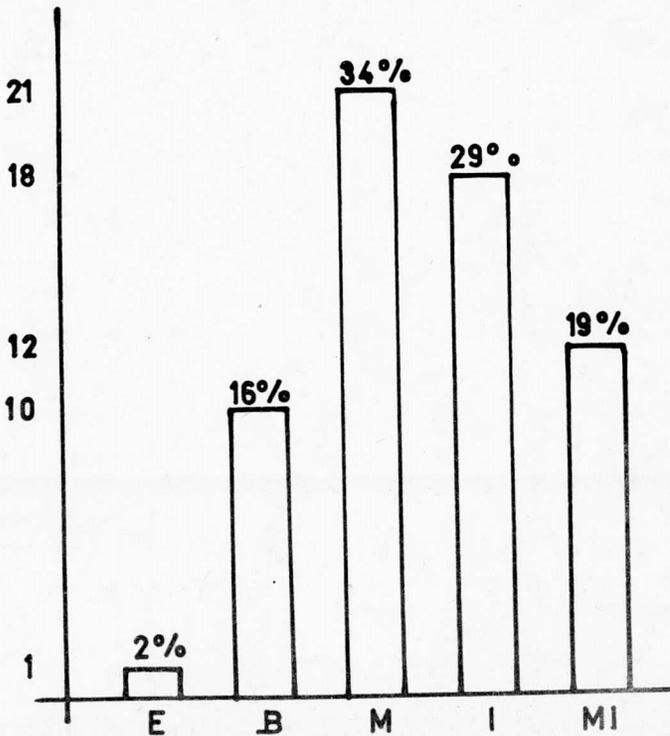
NUMERO DE CASOS 20



GRAFICA No 19

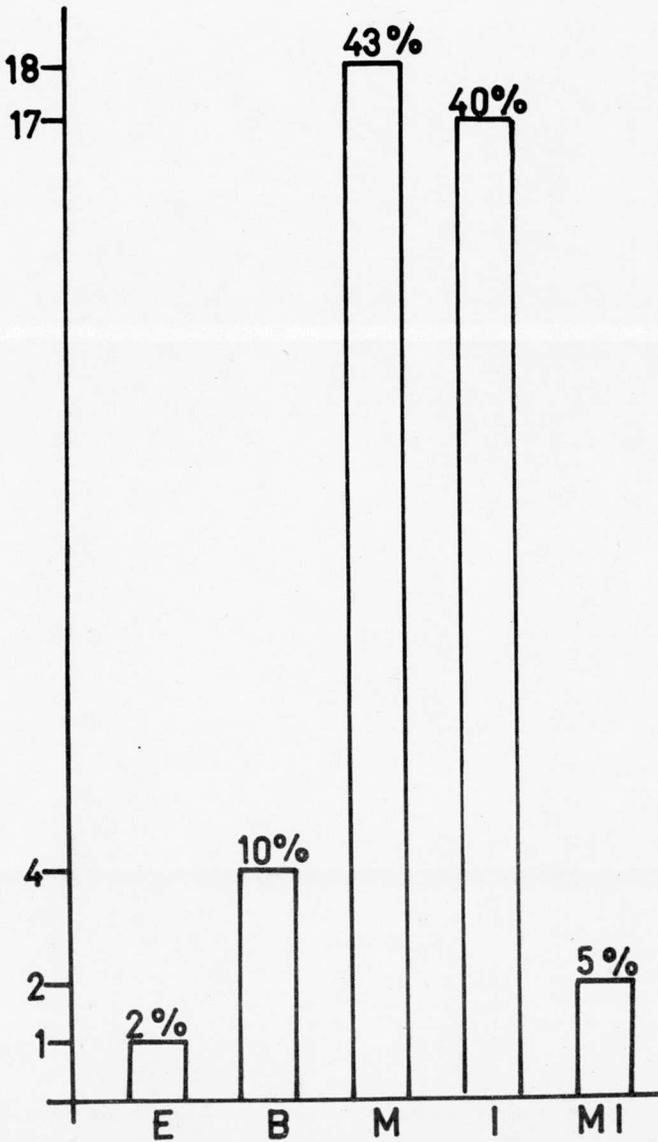
AJUSTE PERSONAL TOTAL .

NUM DE CASOS 62



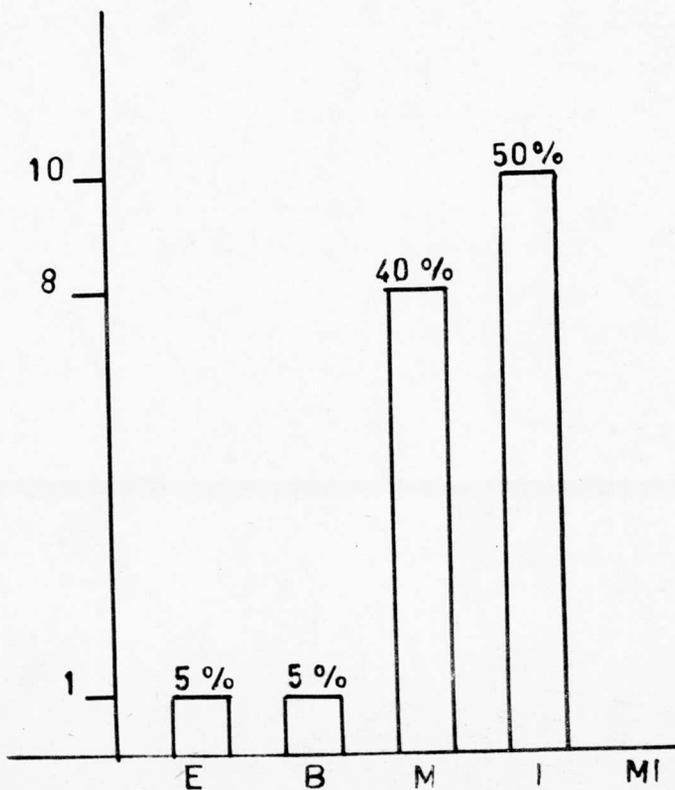
GRAFICA No 20

AJUSTE GENERAL LISIADOS



CUADRO NO. 21

AJUSTE GENERAL
NO LISIADOS
NO. DE CASOS 20

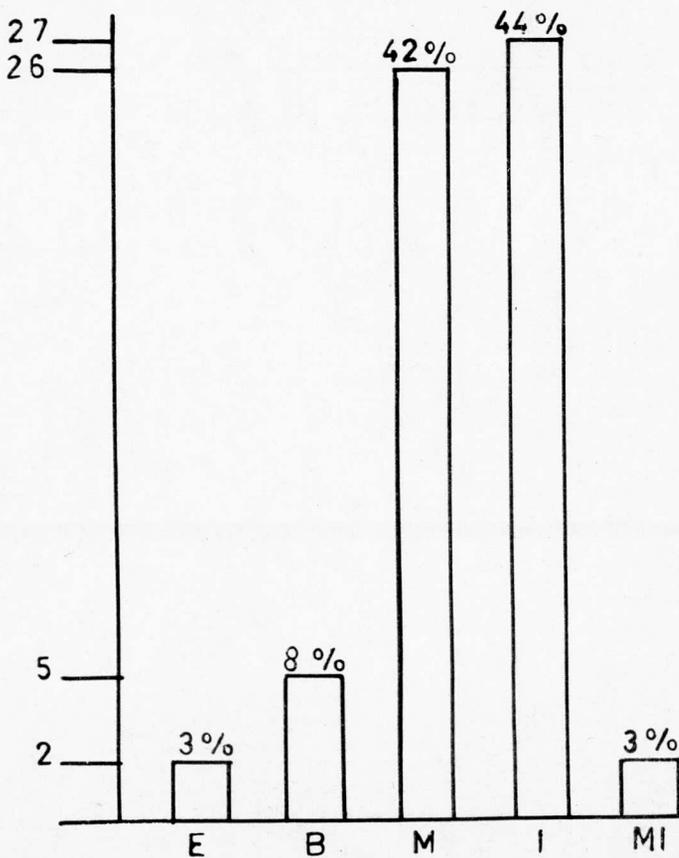


CUADRO NO. 22

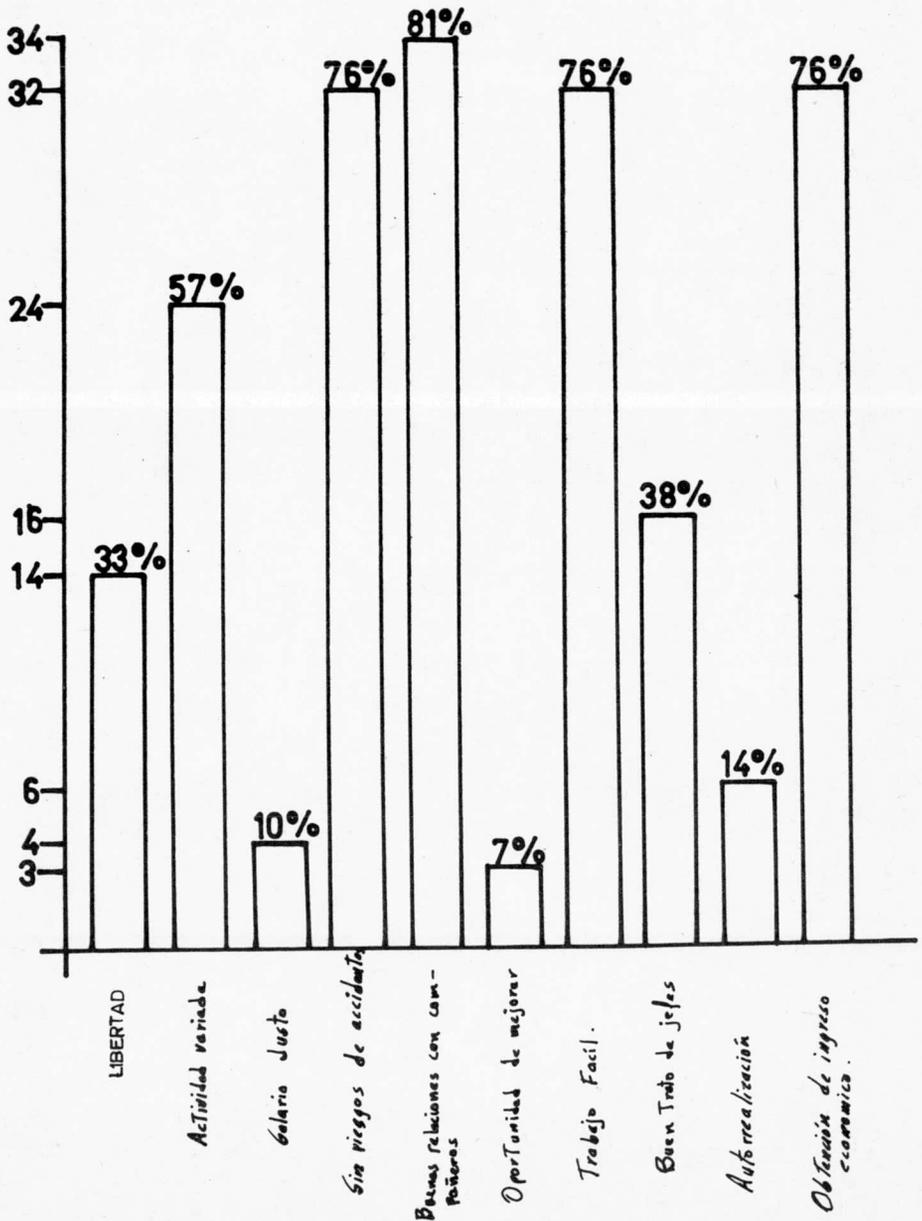
AJUSTE GENERAL

TOTAL

NO. DE CASOS 62

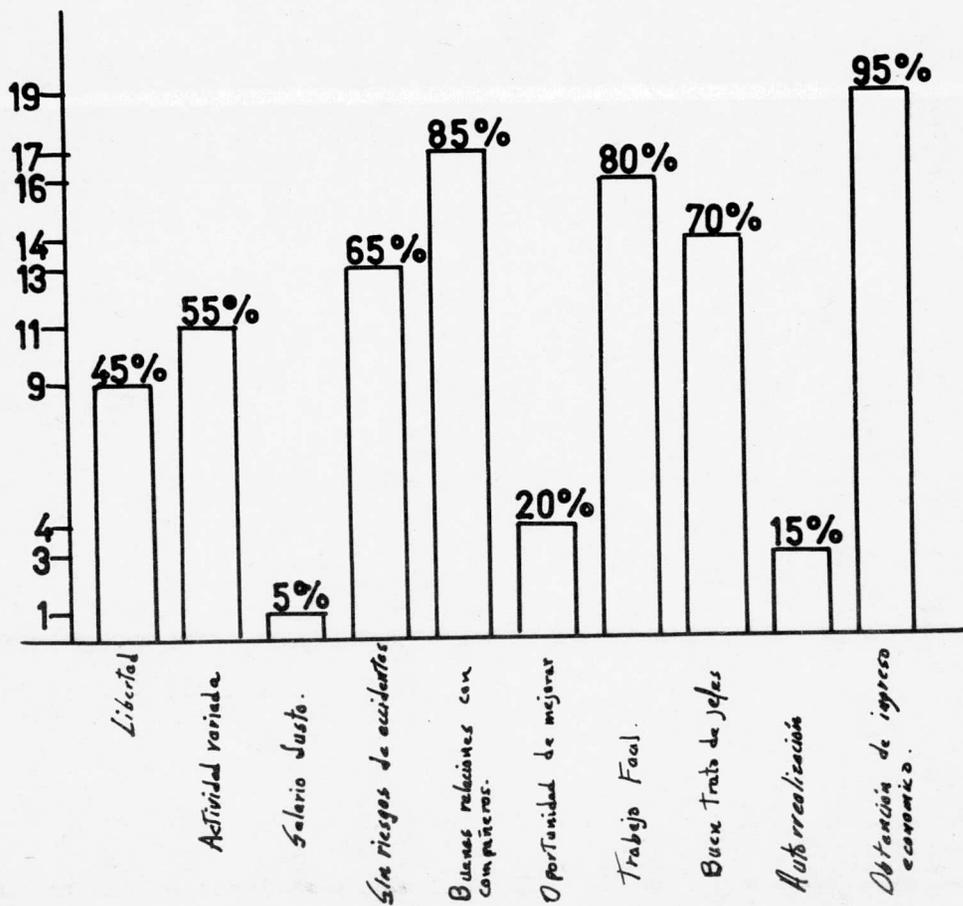


GRAFICA No 23
FACTORES DE SATISFACION EN EL
TRABAJO LISIADOS.



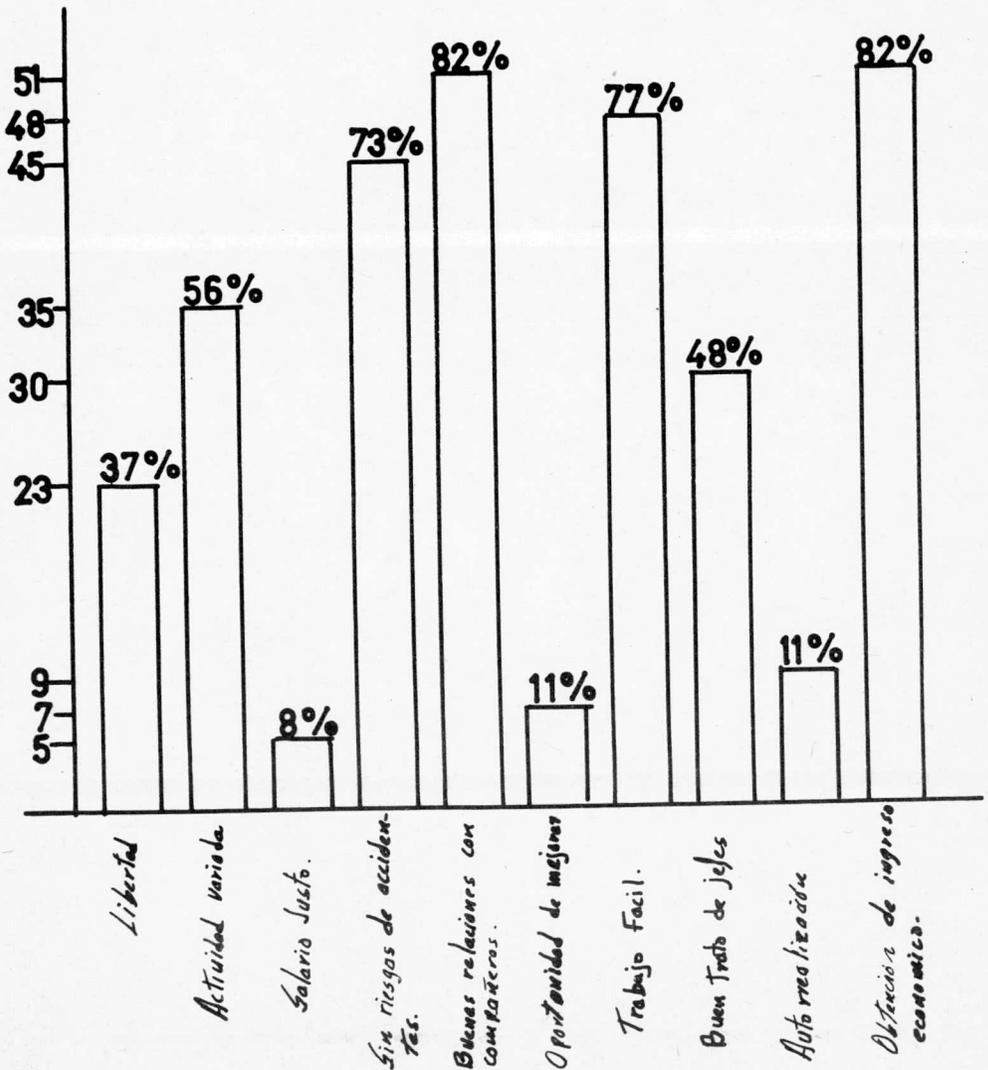
GRAFICA No24

FACTORES DE SATISFACCION EN EL TRABAJO NO LISIADOS.

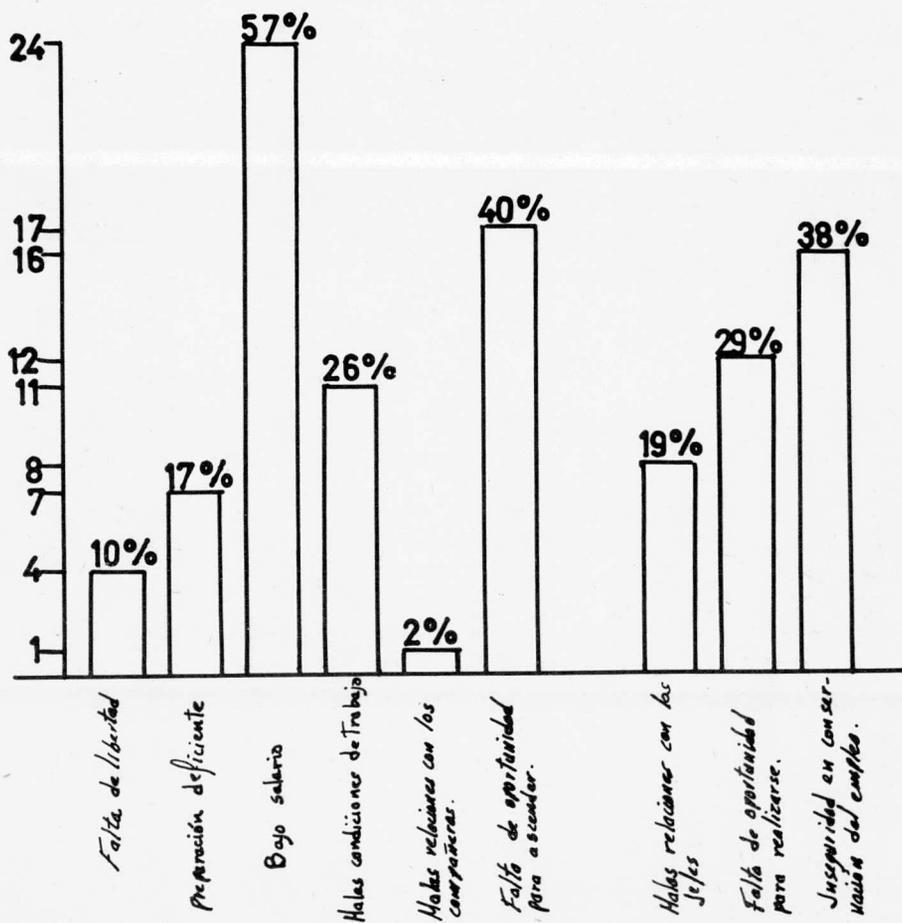


GRAFICA No 25

FACTORES DE SATISFACCION EN EL TRABAJO TOTAL.

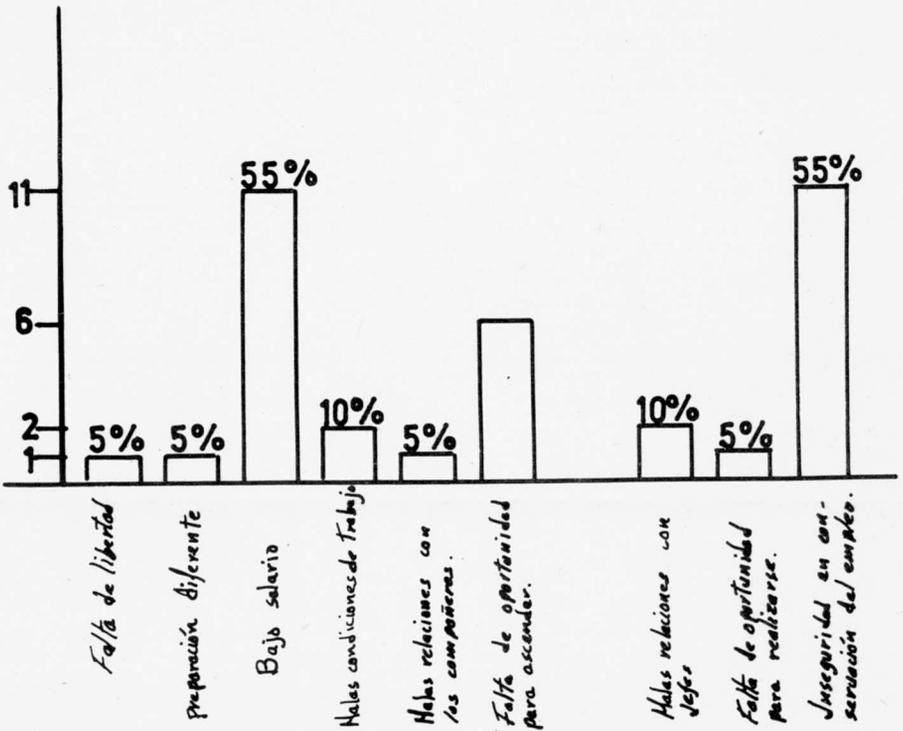


GRAFICA No 26
FACTORES DE INSATISFACCION EN EL
TRABAJO LISIADOS.



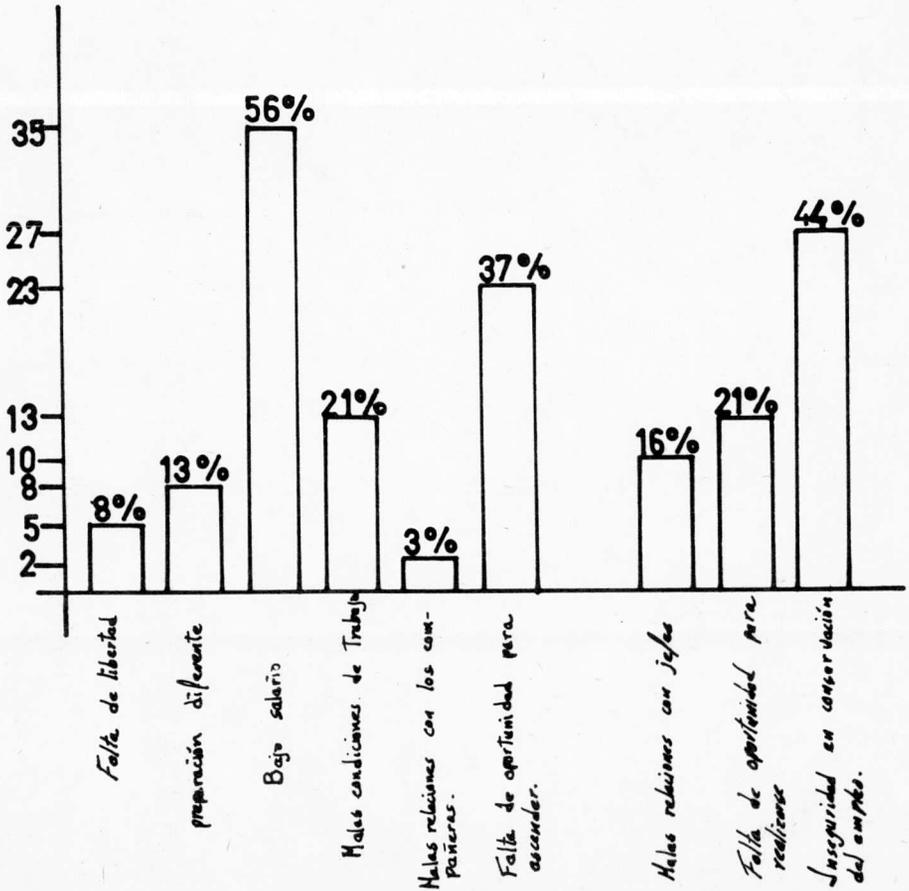
GRAFICA No27

FACTORES DE INSATISFACCION EN EL TRABAJO NO LISIADOS.



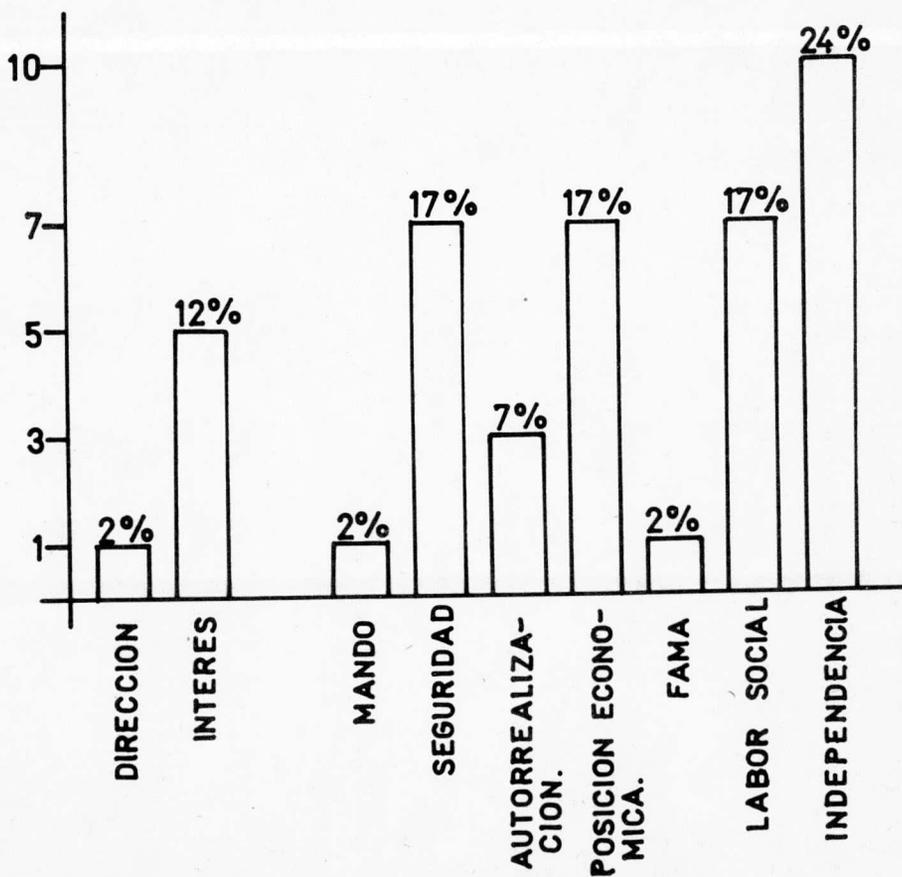
GRAFICA No 28

FACTORES DE INSATISFACCION EN EL TRABAJO TOTAL.



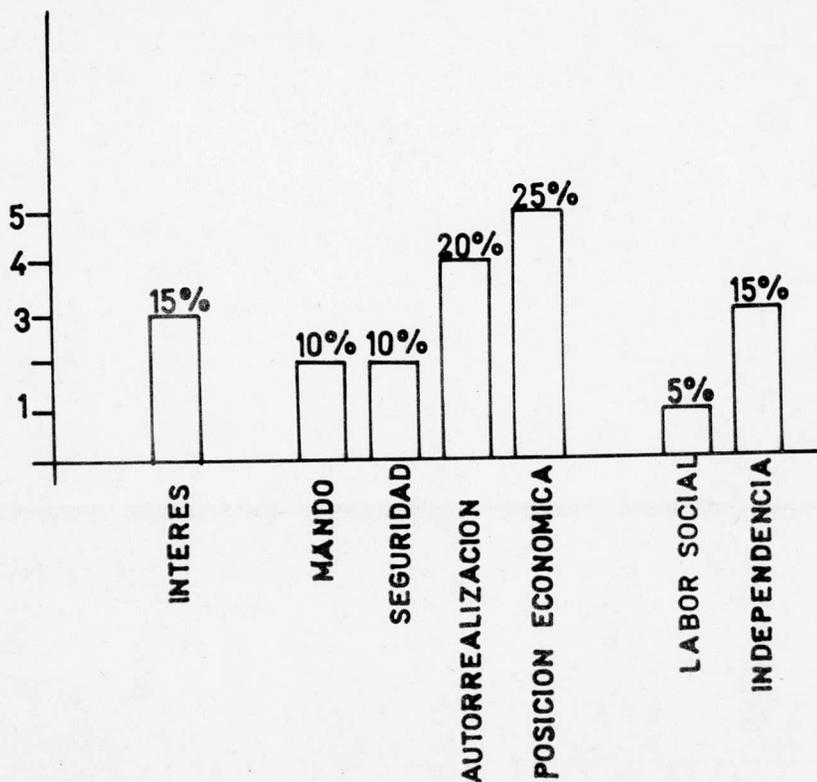
GRAFICA N°29

MOTIVACIONES PARA EL TRABAJO TOTAL.



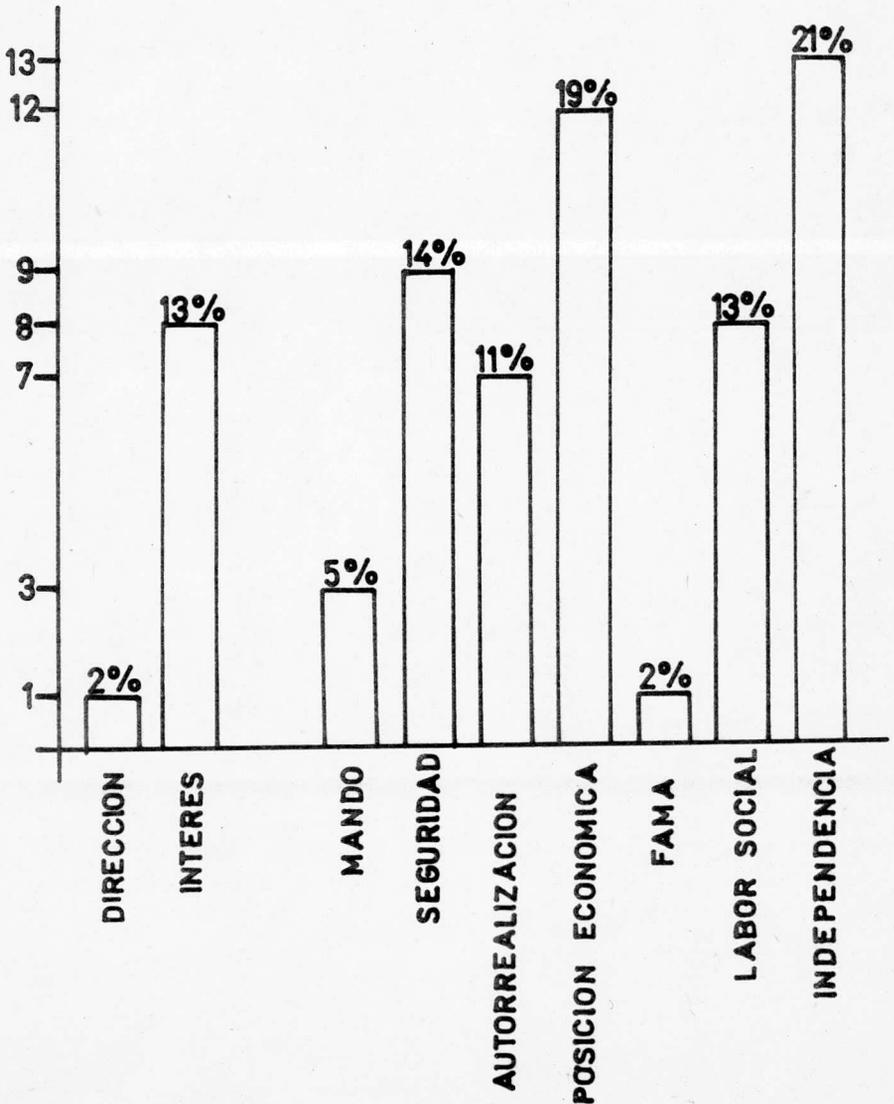
GRAFICA No30

MOTIVACIONES PARA EL TRABAJO NO LISIADOS.



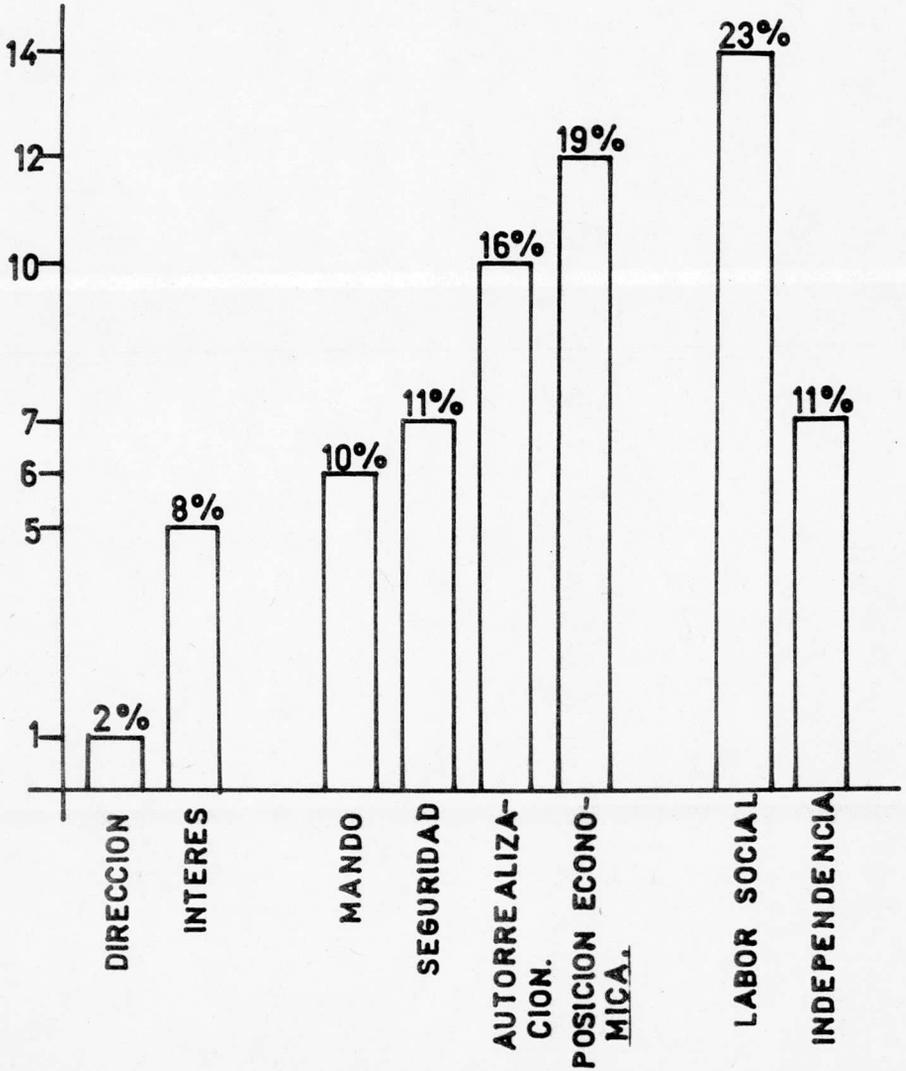
GRAFICA N°31

MOTIVACIONES PARA EL TRABAJO TOTAL.



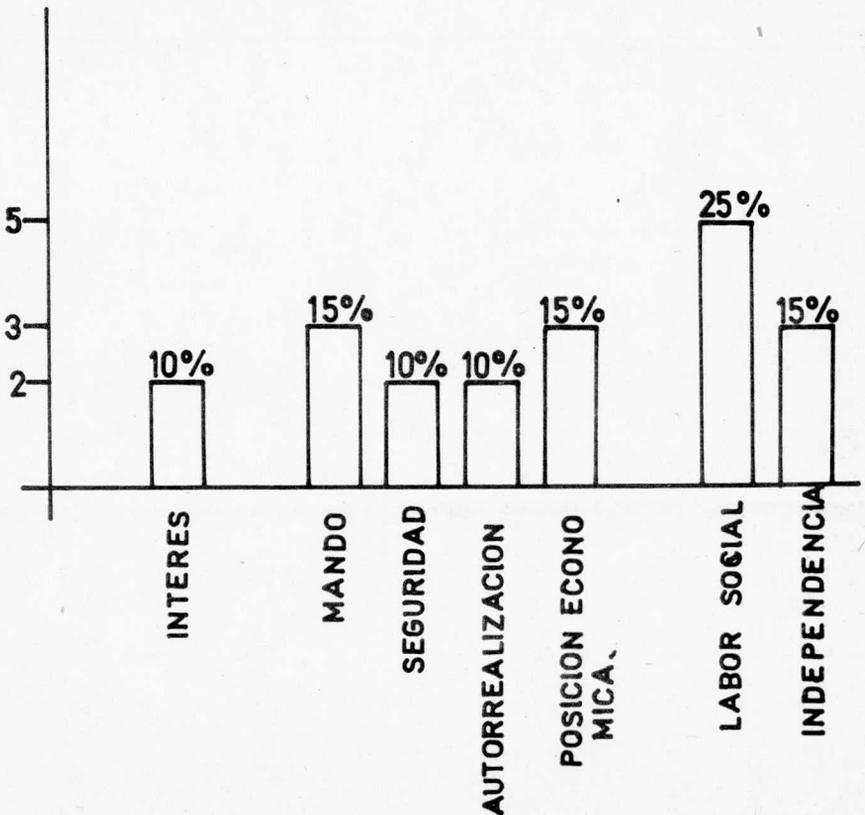
GRAFICA No32

MOTIVACIONES PARA EL TRABAJO USADAS.

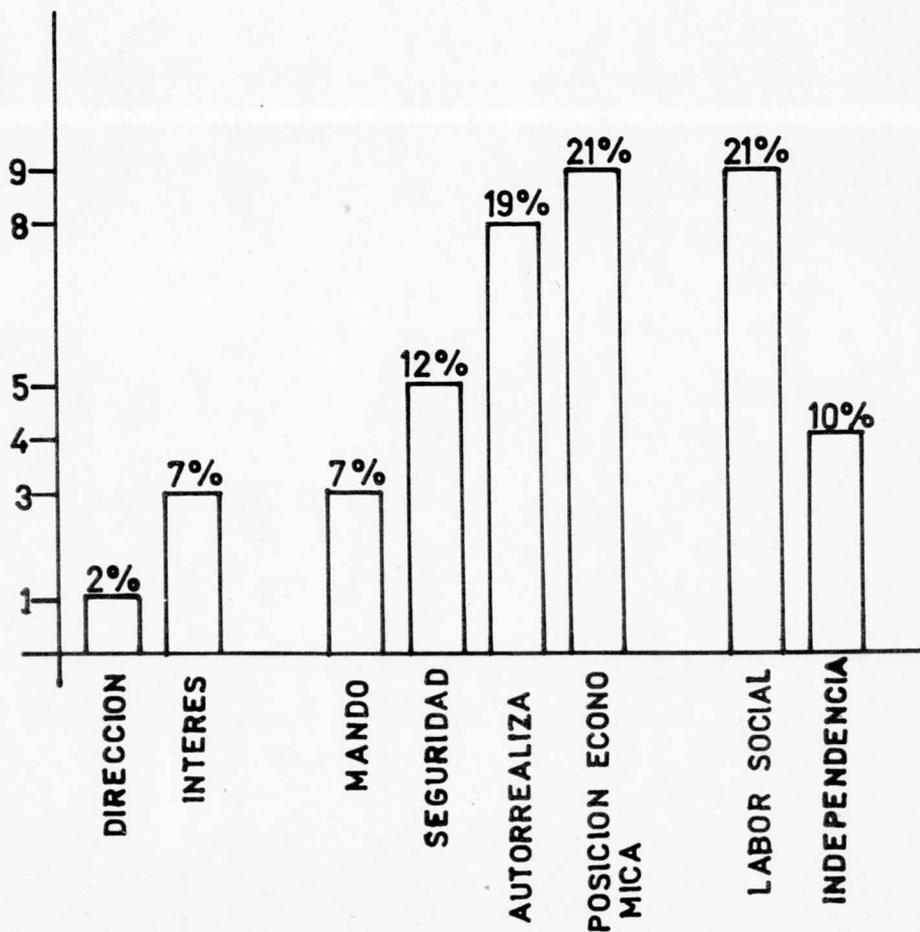


GRAFICA No 33

MOTIVACIONES PARA EL TRABAJO NO LISIADOS.

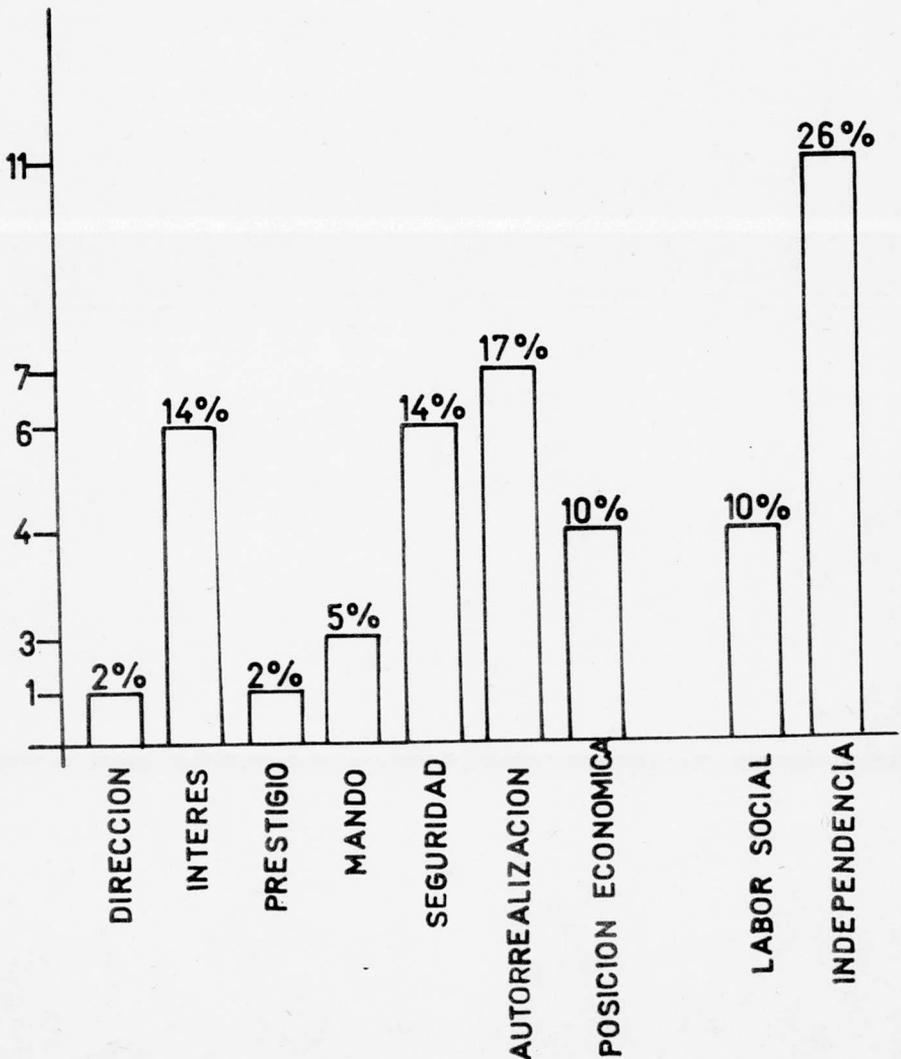


GRAFICA No34
MOTIVACIONES PARA EL TRABAJO
TOTAL.



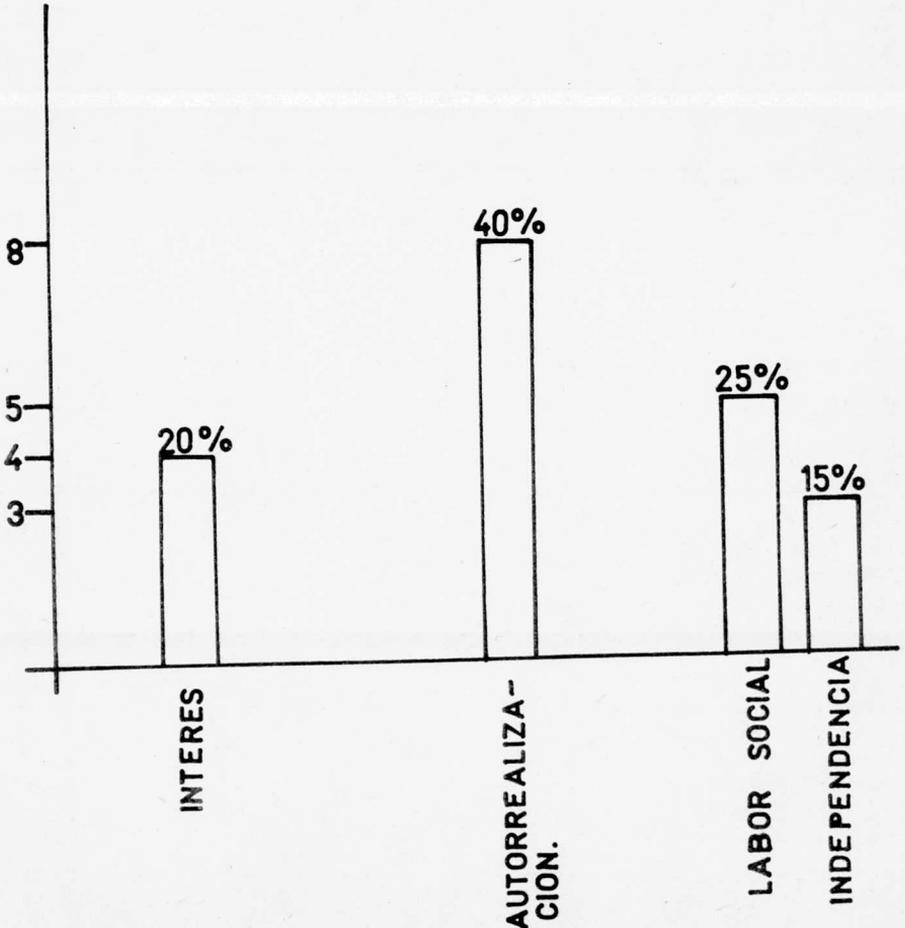
GRAFICA No 35

MOTIVACIONES PARA EL TRABAJO LISIADOS.



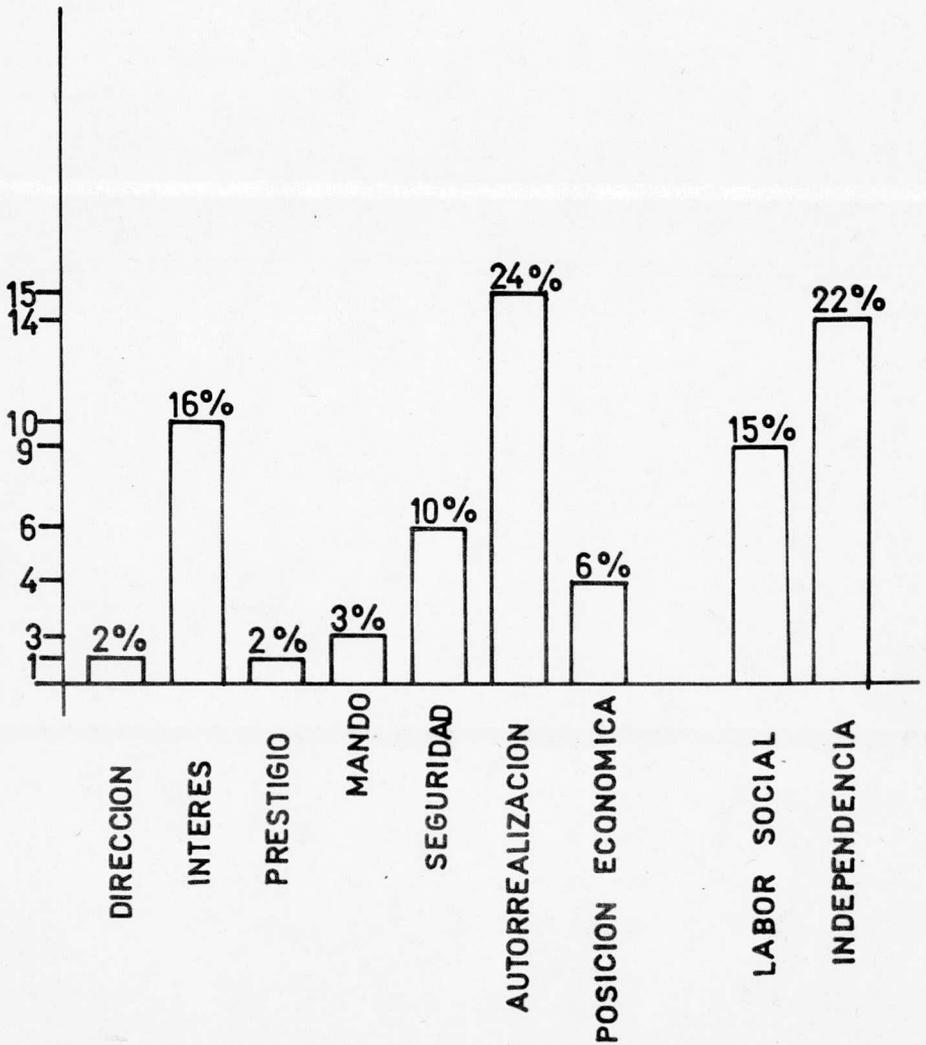
GRAFICA No 36

MOTIVACIONES PARA EL TRABAJO NO LISIADOS.



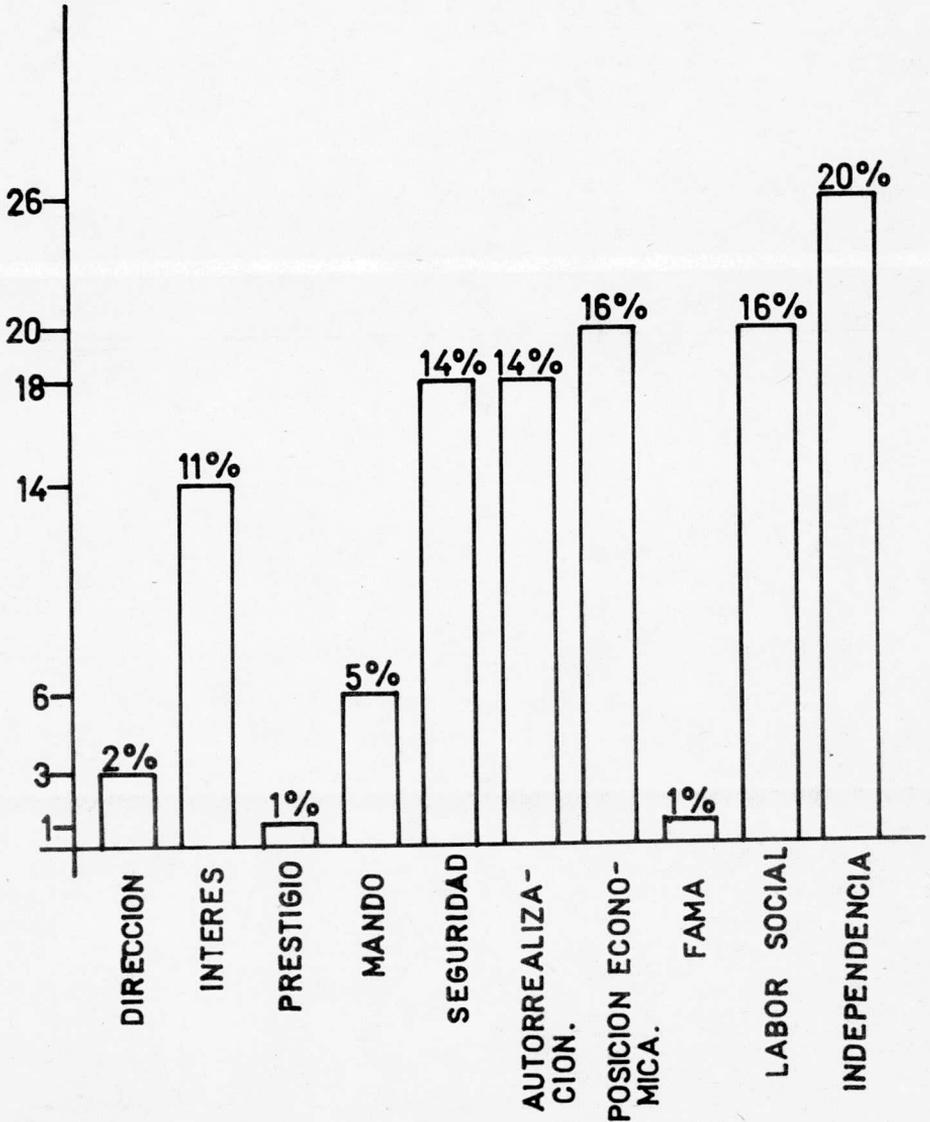
GRAFICA No37

MOTIVACIONES PARA EL TRABAJO TOTAL.

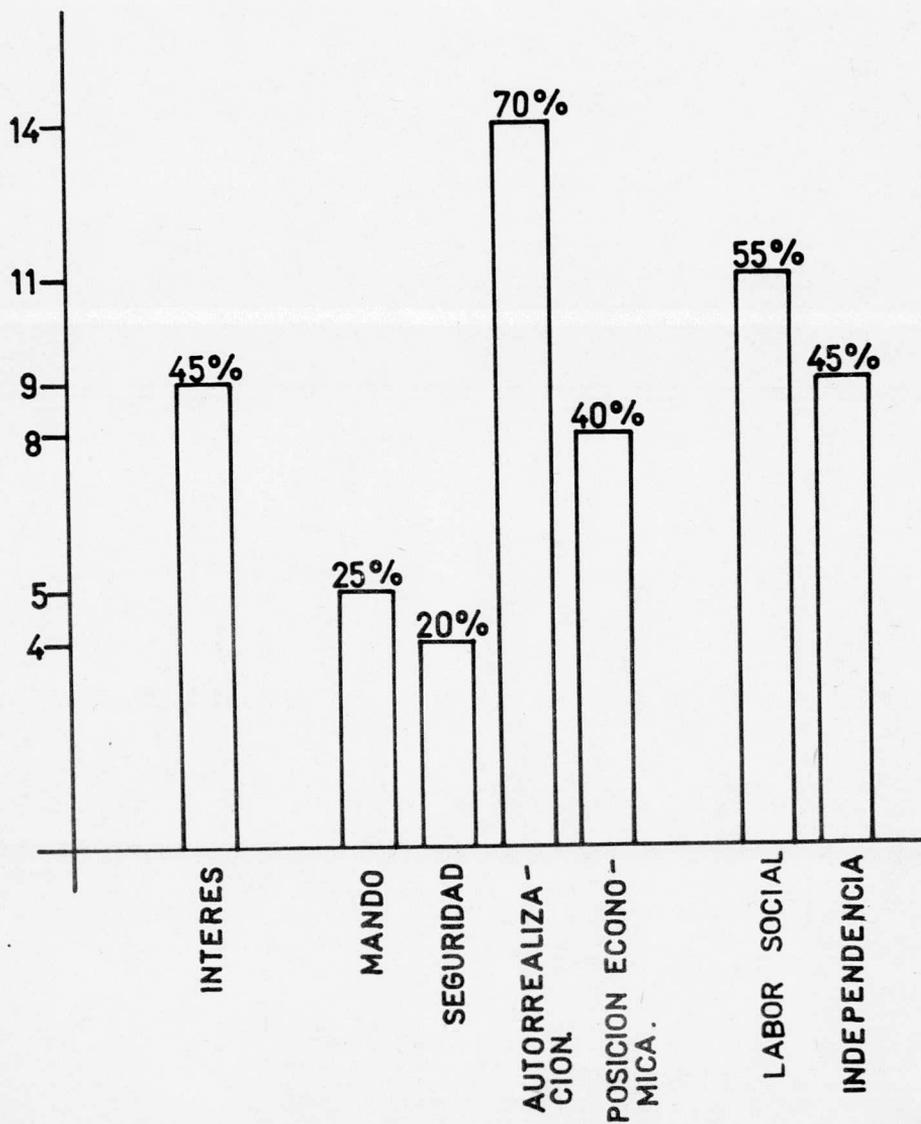


GRAFICA No 38.

MOTIVACIONES PARA EL TRABAJO LISIADOS.

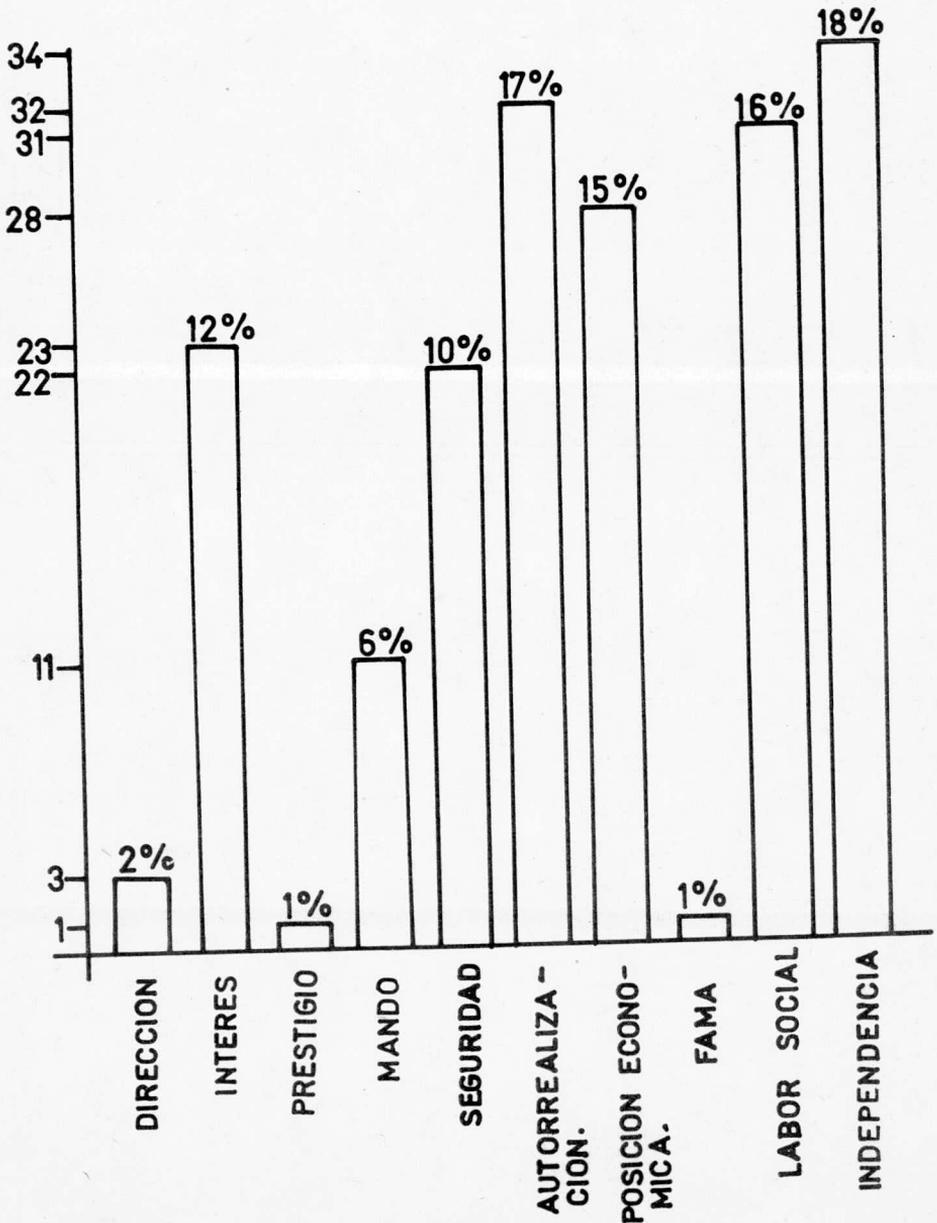


GRAFICA No 39
MOTIVACIONES PARA EL TRABAJO
NO LISIADOS.



GRAFICA No 40

MOTIVACIONES PARA EL TRABAJO. TOTAL DE CASOS.



B I B L I O G R A F I A

1. - Bell, H.M., The Bell Adjustment Inventory.
New York. Philosophical Library. 1949.
2. - Betz E., Weiss, D.J., Dawis, R.V. England, G.W. Lofquist, L.H. Seven Years of
research on work adjustment. Industrial Relations Center, University of -
Minnesota. 1966.
3. - Carlson, R.E., Dawis, R.V., England, G.W., Lofquist, L.H. The measurement of
employment satisfaction. Industrial Relations Center. Universiti of Minnesota. 1962.
4. - Centers, R. Motivational Aspects of Occupational Stratification.
J. Soc. Psychol. 28, 1948.
5. - Centers, R. The psychology of social classes.
Princeton. Princeton University Press. 1961.
6. - Dawis, R.V., England, G.W., Lofquist, L.H. A theory of work Adjustment.
Industrial Relations Center. University of Minnesota. 1964.
7. - Lofquist, L.H., Siess, T.F., Dawis, R.V., England, G.W., Weiss, D.J. Disabili-
ty and Work.
Industrial Relations Center. University of Minnesota. 1964.
8. - Maslow, A.H. Motivation and Personality.
New York. Harper, 1954.
9. - Roe, A. The Psychology of Occupations.
New York. John Wiley and Sons, Inc. 1965.

- 10.- Schletzer, V.M., Dawis, R.V., England, F.W., Lofquist, L.H.
Attitudinal barriers to employment.
Industrial Relations Center. University of Minnesota. 1961.
- 11.- Scott, T.B., Dawis, R.V., England, G.W., Lofquist, L.H.
A definition of work adjustment.
Industrial Relations Center. University of Minnesota. 1960.
- 12.- Super, D.E. Appraising Vocational Fitness.
Harper. New York. 1949.

ESTA TESIS SE IMPRIMIO EN JULIO
DE 1968 EMPLEANDO EL SISTEMA DE RE-
PRODUCCION KODAK-VERILITH OFFSET
EN LOS TALLERES DE GUADARRAMA IM-
PRESORES, S. A., AV. CUAUHEMOC 1218
COL. NARVARTE MEXICO 13, D. F.