

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

IZTAPALAPA

DIVISION DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

DEPARTAMENTO SOCIOLOGIA

PSICOLOGIA SOCIAL

SEMINARIO DE INVESTIGACION

MOTIVACION DEL TRABAJADOR NO CALIFICADO

CASILLAS RIVERA LUIS LEONARDO 92320757

GARCIA ORDOÑEZ DIANA 92326062

ASESOR:

MANJARREZ IBARRA OMAR

MEXICO D.F

MARZO 97

MOTIVACION DEL TRABAJADOR NO CALIFICADO

CASILLAS RIVERA LUIS LEONARDO

GARCIA ORDOÑEZ DIANA

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

PSICOLOGIA SOCIAL

La motivación en el trabajo se ha abordado de diversas maneras, sin embargo existen variables poco estudiadas desde la Psicología Social. El trabajador no calificado es el cimiento de cualquier Empresa o Industria y su motivación estudiada a partir de sus atribuciones, nos dará la importancia Psicosocial dentro de los ámbitos sociales y laborales . La relación del trabajador no calificado con su motivación pueden ayudar a comprender, analizar ,explicar y comparar las variables más importantes en el desarrollo, satisfacción y bienestar tanto para la empresa como para los trabajadores que laboran en ella. En este estudio se comparan las variables de salario, temor a perder el empleo, responsabilidad, afiliación, estructura organizacional, ascenso y satisfacción, puesto que se consideran como unas de las variables más importantes. En esta investigación se trató de analizar la variable del temor a perder el empleo en donde se encontró que aún cuando no es totalmente significativa en las comparaciones, si resultó ser motivante para el trabajador en consideración a la crisis económica y la situación de desempleo por la que atravieza el país en nuestros días, pero la variable más significativa fue la responsabilidad, la cual es un criterio del trabajador que debe afrontar como disciplina y deseo propio para su progreso personal. En tanto que la variable más baja en las comparaciones fue la satisfacción .

La aportación de la Psicología a las cuestiones laborales se ha enmarcado principalmente bajo la Psicología Industrial, la Psicología Organizacional o Psicología Aplicada viéndose reducida en muchas ocasiones a la aplicación de test o a la selección de personal, sin embargo consideramos que su campo es mucho más amplio, más aún si se habla específicamente de la Psicología Social, puesto que los trabajadores laboran dentro de una institución donde se establecen relaciones sociales dando lugar a valores, reglas y códigos, los cuales repercuten sobre sus conductas, actitudes, motivaciones, etc. éstas podrían ser abordadas desde enfoques que permitan conocer mejor el tipo de

procesos relevantes. Es por ésto que es importante para el desarrollo tanto de la Psicología Social como del entendimiento de la conducta laboral inmiscuirse en temas que han sido poco tocados desde esta área.

La motivación desde el punto de vista psicosocial dentro de la industria es un tema de interés, siendo un apoyo para poner al descubierto la importancia de conocer las condiciones laborales óptimas de los trabajadores tanto para el mejoramiento de la industria como para la calidad de vida del trabajador mismo. La motivación, que en un primer momento fue estudiada sólo como producto de necesidades biológicas o instintivas que llevan a la acción (como lo abordaron Mc Dougall, Freud y Maslow) se ha ido desarrollando como un fenómeno más complejo, puesto que existen factores sociales que al alternarse con las necesidades orgánicas las modifican o sustituyen (McClelland 1989), de manera que resulta pertinente estudiar la conducta mediante la motivación tomando en cuenta factores o variables sociales que se involucran. La motivación en la industria es estudiada por varias disciplinas, desde la Administración, la Sociología o la Psicología, y dentro de éstas ha recibido diferentes enfoques. Sin embargo son las investigaciones de Taylor (Mayo 1972), donde se visualiza un mayor avance en los estudios de la motivación de los trabajadores desde la comprensión de sus conductas, debido a que no sólo buscaba incrementar la eficiencia en una industria o empresa, sino también el estándar de vida y salud del obrero (Brown, 1958), sobre todo si se considera que éstos pasan la mayor parte de su tiempo dentro de su trabajo.

Estudios acerca de la motivación han concluido con un gran número de variables importantes. Algunos de los más sobresalientes por la frecuencia con la que han sido estudiados son, por ejemplo los explicados por Herzberg en 1959, quien divide las variables motivacionales (Afilación, Estabilidad, Ascenso, Responsabilidad, etc.), en Extrínsecos (lo que caracteriza el contexto en que se realiza el trabajo), e Intrínsecos (contenido propio del trabajo o del trabajador), en donde explica que sólo sobre los últimos mencionados los trabajadores atribuyen una motivación positiva y tienen un

impacto real para crear satisfacción. McClelland (1989) introduce su teoría con base en los motivos del Logro, Afiliación, Poder y Evitación indicados, por ejemplo con las variables de responsabilidad, temor a la pérdida, ascenso, autonomía, etc, quien establece que son éstas las más sobresalientes en la motivación para el trabajo.

Por otra parte el salario aparece como una variable controversial, pues a pesar de que no se ha detectado como una de las variables más importantes para la motivación, ahora en este país existe una situación especial de crisis económica, por lo cual se podría llegar a una conclusión diferente a las encontradas con anterioridad.

De la misma manera el temor a perder el empleo se puede considerar como una variable aunque poco estudiada, sí muy importante, puesto que la situación en que se encuentra México con devaluación y desempleo, ha provocado que aumenten las necesidades básicas de la población y la dificultad para cubrirlas, por lo que los trabajadores se pueden ver preocupados por conservar su empleo.

Los datos registrados por el INEGI¹ indican que en el periodo de 1994 a 1995 en las industrias de la República hubo un 25.7% de despedidos, de estos el 12% son de la industria del D.F. Esto indica un alto porcentaje en un pequeño periodo, lo que podría impactar en la percepción de los sujetos hacia su propio trabajo. Lo anterior se apoya en la teoría desarrollada por McClelland (1989), quien habla de los motivos de evitación. En ella explica que los sujetos no sólo se conducen por motivos de atracción sino también por motivos de temor o pérdida. Regularmente, los estudios han abordado a las variables como motivadores de atracción, pero para esta investigación el temor de perder el empleo se retomará como un motivo de evitación.

¹ Estos datos fueron extraídos en el INEGI, en el Censo Industrial 1990-1995, bajo el tema de industrias y el subtema de trabajadores industriales no calificados.

Para abordar la motivación, este estudio será enfocado sobre trabajadores no calificados. Los estudios en su mayoría están inclinados en la comprensión de la conducta de los trabajadores con nivel ejecutivo o gerencial, sin embargo es importante no olvidar que gran parte del trabajo industrial lo realizan los trabajadores no calificados y no deben ser excluidos de los estudios de la motivación, por el contrario hay que reconocer que son una base importante en la industria, sin ellos no funcionaría la demás estructura, además de considerar que gran parte de su vida está dedicada únicamente al trabajo.

La importancia del trabajo en la vida del hombre no se puede subestimar, la mayoría de los seres humanos pasan una tercera parte del día trabajando y lo hacen durante la mitad de su vida.

Dentro de este lapso consideramos que el trabajador como ser humano y sin diferenciar sobre su estatus o jerarquía dentro del trabajo, tiene emociones, miedos, percepciones y motivaciones, en la cual necesita sentirse útil tanto en la familia, en la sociedad como en el trabajo.

Este estudio será abordado desde la corriente cognoscitiva, concretamente desde la atribución causal de Heider (atribuciones internas y externas), los motivos de evitación de McClelland y los motivos extrínsecos e intrínsecos de Herzberg.

Se retoman diferentes variables que consideramos importantes dada la frecuencia con que han aparecido en la literatura y su trascendencia teórica y práctica, agregando el temor a perder el empleo. Se busca tener un acercamiento a la motivación de los trabajadores no calificados, a partir de la comparación de las diferentes atribuciones que hacen los trabajadores sobre su motivación, así como indagar la jerarquía e importancia de estos mismos.

CAPITULO 1 .- La Psicología Cognoscitiva y la Motivación.

En este capítulo se pretende explicar cómo es que las personas, en especial los trabajadores hacen distintas atribuciones acerca de lo que consideran como motivador dentro de sus labores. Para esto, se inicia hablando de la psicología cognoscitiva, puesto que los procesos estudiados por esta área de la psicología son determinantes en la formación de las atribuciones y las motivaciones. Posteriormente se explicarán los principios de la atribución, en especial la teoría de la atribución causal desarrollada por Heider. En esta teoría Heider explica que hay una división entre las atribuciones hechas hacia factores internos y las atribuciones hechas hacia factores externos. Esto permite hacer una vinculación con las teorías motivacionales, puesto que esta división (externas-internas) también está especificada como una de las características de la motivación humana. Herzberg explica esto al desarrollar su teoría motivacional sobre los factores de higiene y los factores causantes de satisfacción laboral. Posteriormente se aborda la teoría de McClelland, con esta teoría se pretende aclarar cuatro diferentes sistemas de motivación: a) la motivación de logro, b) la motivación de poder, c) la motivación de afiliación y d) los motivos de evitación. A continuación de esto se explican dos enfoques trascendentes en el estudio de las motivaciones laborales: la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow y la teoría de las expectativas de Vroom. Se finaliza el capítulo con un resumen, donde se aclaran algunas relaciones entre las teorías antes mencionadas.

I.I. LA PSICOLOGIA COGNOSCITIVA

En la psicología cognoscitiva, se parte de la suposición de que existe en el ser humano un esquema que se elabora con base en la información que obtiene de sus experiencias, mediante dicho esquema se posibilita o facilita en las personas el conocimiento y ordenamiento de todas las manifestaciones del mundo exterior y al mismo tiempo el sujeto designa su propia posición (actitudes, percepciones, motivos, expectativas, etc.) frente a los procesos del medio ambiente. Las primeras hipótesis en la psicología cognoscitiva fueron introducidas por los gestaltistas, cuando al analizar las leyes de percepción descubrieron que si a un sujeto se le presentaba un círculo incompleto sólo punteado por su contorno, el sujeto tendía a completar la figura uniendo los puntos para percibir más claramente esa figura. Los teóricos le llamaron a este proceso cognitivo la “tendencia al cierre” para la estructuración de la buena figura, Mankeliunas (1987).

Mankeliunas (1987), explica que el proceso cognoscitivo se inicia con la percepción del ambiente que permite al organismo recibir y procesar la información sobre el estado actual de ese ambiente y sus alteraciones. Además de la percepción, este proceso está formado por el reconocimiento, la memoria, el aprendizaje, el juicio, el pensamiento y el lenguaje. Esta actividad humana es intelectual y comunicable, de manera que un sujeto hace una representación del objeto concreto o abstracto, dentro de un sistema de relaciones. Hewstone (1989), por su parte describe el procedimiento cognitivo como constituido por los elementos siguientes: información procedente del entorno, información residente en memoria y procesos de manipulación de estas informaciones, los cuales son responsables de las conexiones, asignaciones de pesos, establecimiento de conclusiones, etc. Tanto Mankeliunas (1987) como Hewstone (1989) coinciden en que el proceso cognoscitivo abarca tanto los factores externos como los internos del organismo y juntos dan una orientación a toda la actividad humana. Apartir de este proceso cognoscitivo un sujeto

puede emitir juicios, adoptar actitudes y motivaciones, así como establecer el origen y la causa de un hecho. Sobre esto se habla a continuación.

I.II. LA ATRIBUCION CAUSAL.

La teoría de la atribución causal asume que las personas tratan de darle sentido y coherencia a sus mundos, todos los seres humanos se crean sus propias teorías o hipótesis al preguntarse por qué suceden las cosas, por saber cuáles son las causas de su propio comportamiento o el de algunas otras personas, así por ejemplo un alumno se pregunta por qué obtuvo una mala calificación, un campesino se cuestiona por qué no llueve o un trabajador se pregunta por qué su jefe es tan amable. Las atribuciones causales son las respuestas a esas preguntas, dichas respuestas son elaboradas por los sujetos con base en su experiencia y conocimiento, incluyen sus sentimientos, acciones y pensamientos, por lo que cuando una persona explica las conductas o acontecimientos está respondiendo al significado o interpretación que da a esas conductas o cosas, es decir, como él creé que están sucediendo. Es importante explicitar que cada cultura tiene sus propias creencias acerca de las razones básicas por las que suceden las cosas. Estos sistemas de creencias giran alrededor de la religión, la magia, los mitos o la ciencia y es mediante éstas ideas que las personas pueden elaborar sus respuestas y explicaciones, Perlman (1992).

Según Perlman (1992), a partir del estudio de los procesos cognitivos surgieron las investigaciones acerca del tipo de explicaciones que dan las personas sobre lo que hacen o han hecho. En estas investigaciones se mostraba que si los sujetos hacían responsables de su conducta a factores externos a su persona, no sentían afectados sus estados motivacionales internos, pero si no encontraban justificaciones externas, entonces estos estados motivacionales serían afectados en mayor medida. Un ejemplo típico son la

justificación que se puede dar ante la realización de un buen o mal trabajo. Suponiendo que en una fábrica hay dos trabajadores que hicieron mal su trabajo, y a cada uno se le pregunta por qué lo hicieron con mala calidad, ellos pueden atribuir el resultado de su conducta a distintos factores: mientras que un trabajador argumenta que se debe a la falta de herramienta o a que ese día nada le ha salido bien a causa de su mala suerte, otro trabajador puede responder que realmente nunca a podido hacerlo bien porque no es muy hábil en ese tipo de labores. El primer trabajador atribuye su conducta a factores externos (falta de herramienta, mala suerte), mientras que el segundo está atribuyendo a factores internos (falta de habilidad). Para Perlman (1992), este hecho es definido de acuerdo a la información que se posee acerca de ese acontecimiento, donde se analizan los efectos y consecuencias de la atribución elegida. El primer trabajador sabía que si en vez de hacer una atribución externa la hubiera hecho interna, tal vez se hubiera sentido muy tonto o poco capaz. Por otra parte se investigaron las razones que los sujetos dan para el éxito o el fracaso. Examinaron las condiciones bajo las cuales los sujetos atribuyen la causa de sus conductas a su destreza, su esfuerzo, a la complejidad de la tarea o a la suerte, como por ejemplo cuando un sujeto tiene que hacer una elección difícil y se encuentra ante diversas alternativas; esta persona puede dejar que la suerte decida para no sentirse responsable de las consecuencias de su elección y no afectar su estado emocional argumentando que era el destino o que en realidad no tenía otra alternativa, en lugar de asumirse como causante de dicha elección.

Una idea fundamental para la teoría de la atribución fué trazada por el trabajo de Heider, quien argumentó que gran parte de nuestro esfuerzo está en comprender nuestro comportamiento y el mundo alrededor. Heider(1958) contempla el origen (causa) y efecto,

actor y acto como partes de una unidad causal, donde destaca la relación entre ambas. La idea central de la teoría de Heider es la distinción entre la atribución dirigida hacia causas personales o internas del actor (su intención, su esfuerzo, su capacidad) y hacia causas situacionales (relacionadas con la suerte, la tarea, etc.).

I.I.I.I. La atribución causal interna y la atribución causal externa.

Respecto a su idea central, Heider afirma que una acción depende de dos conjuntos de condiciones, concretamente de los factores propios de la persona y de los factores propios del entorno (Heider, 1958 citado en Hewstone, 1989) y argumenta que para comprender el hecho de atribuir los efectos en algunas ocasiones al objeto o en otras a las condiciones es necesario comprender los conceptos de: 1) Propiedades disposicionales; 2) Fuerzas personales y ambientales, 3) Causalidad personal e impersonal y, 4) Niveles de atribución.

1) Las propiedades disposicionales son las invariantes o características permanentes de los objetos y acontecimientos, estas propiedades hacen posible la existencia de un mundo relativamente estable, predecible y controlable. Los intentos de identificación y de búsqueda de estas características permanentes en los fenómenos que nos circundan, se manifiestan no solamente en lo que se refiere a acontecimientos registrados en nuestro ambiente natural, sino también en lo que se refiere a las variaciones registradas en el ambiente social, (Heider, 1958 citado en Rodrigues, 1976). Todas las personas sean o no científicos sociales observan la conducta humana, buscan identificar las invariantes que permiten la estabilidad, la coherencia y el grado de predicción de los fenómenos observados. En las observaciones que se realizan sobre los fenómenos que nos rodean, no se buscan precisamente las causas definitivas o el origen primero que los provocan, por lo general resulta suficiente conocer las estructuras centrales de las que parten las situaciones con las que más a menudo tenemos contacto, por ejemplo, una persona

puede atribuir el buen humor que siente ese día a alguna buena noticia que recibió y no pensará en los procesos químicos u hormonales que suceden en su cuerpo y que provocan su estado de ánimo. Heider explica que los sujetos, generalmente no sólo registran los fenómenos que los rodean, sino que los relacionan de la manera más profunda que pueden con las invariantes de su ambiente, lo que les permite formar una idea ordenada y consistente del proceso de interacción con el ambiente, así la persona del ejemplo anterior sabrá que estará de buen humor cada vez que reciba una noticia del mismo tipo que recibió ese día, Heider (1958, citado en Rodríguez, 1976).

2) Fuerzas personales y ambientales. Heider afirma que el resultado de una acción es una función de las fuerzas personales y ambientales, y que la relación entre estas dos variables independientes es de carácter aditivo, es decir que la conducta es el resultado de la suma de estas dos fuerzas.. Por ejemplo, alguien puede trasladarse de un punto a otro en una playa mientras flota en el agua, sin hacer el menor esfuerzo, pero también puede ocurrir que esta acción de trasladarse de un lugar a otro sea consecuencia de la combinación de fuerzas personales y ambientales, como lo sería nadar en la dirección deseada y ser ayudados por la corriente que nos empuja en dicha dirección, es decir que la intención y las fuerzas del ambiente constituyen los elementos fundamentales de la acción y sus propiedades disposicionales ejercen influencias sobre el proceso de la atribución de causalidad. Heider (op. cit.) también considera al poder como un elemento importante, esto lo entiende como la habilidad o el dominio que una persona ejerce sobre las fuerzas del ambiente.

3) Causalidad personal e impersonal. En su tercer postulado Heider (op.cit.) divide a las fuerzas personales en la intención y la habilidad, y explica que en la acción intervienen tres variables: la intención, la habilidad y el ambiente, sin embargo es posible la existencia de una acción sin que exista la intención, puesto que las fuerzas externas a la

persona pueden ser suficientes para producir el desarrollo de una acción. En esta posibilidad se le atribuiría causalidad impersonal o externa, donde el sujeto solo desempeña el papel de instrumento para el surgimiento de la acción pero no como el causante. Esto es claro en los procesos jurídicos, donde se le puede atribuir causalidad impersonal a una persona juzgada por un crimen donde realmente no tuvo la intención de matar, pero practicó la acción, que dadas las circunstancias provocó la muerte de otra persona. La responsabilidad de una persona disminuye en la medida en que se atribuyen mayores responsabilidades al ambiente. Por lo que es frecuente que una persona apele a un ambiente poco saludable como justificación de una acción reprochable, perpetrada por personas que viven en dicho ambiente.

4) Heider (op.cit.) establece tres niveles de atribución. En el primer nivel se reconoce a la suerte, a la casualidad o al destino como responsable del desarrollo de una situación o un acto; en el segundo nivel se encuentra una conexión entre la situación o el acto y la persona entonces buscará averiguar si dicho acto o situación fue hecho intencionalmente o no (causalidad personal e impersonal); en el tercer nivel se trata de averiguar lo que llevó a la persona a hacer ese acto. Mediante estos cuatro conceptos, Heider (op.cit.) pretende hacer más clara la participación de los factores externos y los factores internos para producir las atribuciones.

Por otra parte, el estudio del proceso de atribución se relaciona de forma muy importante con el estudio de la motivación humana. Para McClelland (1989), estas atribuciones causales tienen un efecto modificador importante en la motivación de las personas. Esta relación (motivación-atribución causal), se hizo evidente cuando se descubrió que las personas con una motivación de logro fuerte o débil daban diferentes explicaciones sobre el éxito o el fracaso. Algunos psicólogos se han interesado en la aplicación de la teoría de la atribución al área de la educación. Una de las primeras aplicaciones fué el análisis de las atribuciones en la motivación para el logro propuesto por Weiner (1980). Este autor

explica que la motivación para el logro puede interpretarse como un modelo de atribuciones en situaciones de logro. Weiner (1980), llegó a la conclusión de que los estudiantes con alta motivación de logro atribuían el éxito académico a la destreza y el esfuerzo, y el fracaso a la falta de esfuerzo, mientras que las personas con baja motivación al logro, atribuían el éxito a factores externos como a la suerte y el fracaso como debido a la falta de destreza, culpa a su baja capacidad, por lo que estas personas no percibe la relación esfuerzo-resultado y prefieren escoger las tareas muy fáciles o muy difíciles debido a que no le afectarán al confirmar la baja autoestima de su capacidad, (Perlman, 1992). Los estudiantes que atribuyen sus logros a la capacidad prefieren tareas en las cuales es necesaria la competencia para hacerlo bien. La motivación al logro es considerada como un sistema de motivación interna (McClelland, 1989) y las personas con alto nivel sobre esta motivación atribuyen sus logros y éxitos a factores también internos. Mientras que los sujetos que consideran al logro como algo externo a ellos mismos y que rebasa sus capacidades atribuyen su éxito a factores igualmente externos. A partir de esto se presupone que el tipo de las atribuciones (el que sean de tipo interno o de tipo externo), está relacionado con la naturaleza de la motivaciones (determinadas también como internas o como externas), de manera que si por ejemplo un trabajador dice estar motivado por su salario, donde se establece al salario como un factor externo, entonces tanto su atribución como su motivación serán externas. Esta relación ha tenido más aplicación en estudios donde se retoma la relación de la atribución con la motivación de logro, pero existen otros factores motivacionales importantes. En seguida se hablará de ellos.

I.III. LA MOTIVACION HUMANA.

Ya se había mencionado que los procesos cognoscitivos están presentes no sólo en la generación de atribuciones, sino que también influyen en la activación de las motivaciones. El estudio de las explicaciones que dan las personas sobre lo que han hecho y el modo en el que proceden estas explicaciones de los estados motivacionales existentes, ha tomado diferentes rumbos: uno de ellos encaminado hacia la disonancia cognoscitiva; otro sobre las razones que los sujetos dan para el éxito o el fracaso de una tarea en un contexto relacionado con el logro, esto ha sido más difundido para el entendimiento del rendimiento académico. Sin embargo el análisis de la atribución y de la motivación va más allá puesto que es posible relacionar a la atribución y la motivación con otras áreas como por ejemplo con el aspecto laboral (McClelland, 1989).

La motivación se ha estudiado a diversos niveles, inclusive en los más complejos procesos inconscientes. Una enorme cantidad de hechos y de hallazgos se han reunido y numerosas teorías se han propuesto para explicarlos. Las teorías más primitivas son simples especulaciones, como las de McDougall y Murray, quienes se juntaron a hacer listas de necesidades y a afirmar que los hombres actúan porque buscan satisfacer sus necesidades, su instinto de actividad o de explotación. Se suponía que las personas sólo estaban motivadas por las recompensas económicas. Ahora esas teorías han sufrido profundas revisiones y modificaciones. Teorías como las de Herzberg o McClelland han prestado atención a otros tipos de motivadores que van más allá de las necesidades biológicas o instintivas. A continuación se explican sus teorías.

I.III.I. Teoría de Herzberg.

Herzberg en 1959, utilizó un principio semejante al de Heider, en tanto que habla de factores internos o intrínsecos y de factores externos o extrínsecos en los que puede recaer la motivación de un trabajador.

Esto lo afirmó después de realizar varias encuestas donde pedía a un grupo de ingenieros y contables que describieran situaciones en las que se habían sentido especialmente bien o especialmente mal. Se descubrió que las buenas experiencias se relacionaban con variables como la realización, la responsabilidad, el esfuerzo. En tanto que las malas experiencias se referían a otro tipo de situaciones no relacionadas con las que mencionaron en sus experiencias buenas como la política de la empresa, su estructura, los supervisores, etc. Al no encontrar relación entre el grupo de variables atribuidas a las buenas experiencias y las malas experiencias, concluyó que existían dos tipos de variables: a) las que eran internas o intrínsecas y que podían motivar a los trabajadores a estar más contentos con su trabajo, como la responsabilidad o el esfuerzo, b) el otro tipo de variables eran las que se referían a factores externos al trabajo y más relacionadas con el ambiente como la estructura o la política de la empresa, los cuales, además no producían satisfacción en el trabajo, sólo eran mencionados como causantes de insatisfacción. A estos últimos les llamó factores de higiene.

El primer tipo de motivadores está ligado al contenido del trabajador y del trabajo propio, como por ejemplo, su disposición de asumir responsabilidades, su afiliación o por obtener un ascenso, es decir variables intrínsecas. Por otro lado los factores externos reagrupan lo que caracteriza al contexto en que se realiza el trabajo como lo es la estructura organizacional, el salario, etc. Sin embargo para Herzberg, sólo los factores intrínsecos son realmente motivadores, por lo que los extrínsecos o también llamados de higiene, aunque sean favorables, no pueden motivar realmente a los individuos, únicamente son capaces de disminuir un sentimiento de insatisfacción, (Schultz, 1985).

Por lo que aún si en una empresa se tiene un ambiente agradable, unas instalaciones adecuadas y todas las condiciones óptimas, esto no logrará motivar al trabajador, sino que su motivación sólo se encontrará dentro de las características del sujeto mismo.

Esta teoría se parece un poco a la escala hecha anteriormente por Maslow (1954), del que se hablará en otro apartado, puesto que para ambos primero han de atenderse las necesidades de higiene antes que las internas. La teoría de Herzberg ha suscitado muchas polémicas, sobre todo acerca de su argumento de que existe una supuesta independencia entre los factores de higiene o externos y los factores internos. Algunos investigadores del tema, establecen que los factores de higiene en ocasiones pueden funcionar como factores internos y que por lo tanto funcionarán como motivadores que conllevarán a la satisfacción laboral. Además consideran que no sólo los factores internos motivan y que existen factores externos que en ocasiones pueden también motivar. Aún cuando teóricamente no ha sido tan contundente por su veracidad, en su aplicación práctica ha tenido buenos resultados para empresas como AT&T, Western Electric, Chrysler, etc. Herzberg hace una serie de recomendaciones dirigidas hacia factores internos para que desarrollen su motivación, algunas de ellas son:

- 1.- Suprimir algunos de los controles del personal y favorecer más su responsabilidad individual en las tareas que ejecutan.
- 2.- Darles más libertad y autoridad en sus tareas.
- 3.- Estimularlos para que emprendan tareas más complejas y nuevas.
- 4.- Asignarles trabajos muy especializados para que vayan adquiriendo dominio en determinado puesto u operación.

El principal aporte de Herzberg está en buscar el crecimiento y progreso personal, darles reconocimiento y aumentar su sentido de responsabilidad y de logro con lo que considera todos los estratos de una empresa resultan beneficiados. (Schultz, 1985).

Aún cuando aparentemente Hezberg no pensaba en los principios de la atribución causal establecidos por Heider, ambos consideran que la conducta de los sujetos o los trabajadores (en el caso de Herzberg), tienden a presentarse en dos tipos : los que están relacionados con los factores internos y los que están relacionados con factores externos.

I.III.II. Teoría de McClelland.

Para McClelland (1989), la motivación tiene que ver más con el por qué de la conducta que con el cómo o el qué. Existen diversos tipos de respuestas al por qué, pero siempre están involucrados tanto factores de la persona como del entorno. Según las diferentes percepciones se considera como causantes de un resultado en ocasiones a las personas y en otras al entorno. Generalmente se relaciona al exterior antes que a las personas como determinantes de una situación, (Deci, 1975 citado en McClelland 1989). McClelland define al motivo como una asociación afectiva, donde existe una intención. Esta intención siempre está búsqueda del bienestar. Para McClelland todos los motivos son adquiridos mediante la experiencia y toda motivación se basa en emociones. Destaca dos grandes grupos de motivos: el primero engloba los motivos positivos de aproximación; el segundo está conformado por los motivos negativos o de evitación.

A partir de esto David McClelland desprende cuatro sistemas de motivos, A) Motivación de Logro, B) Motivación de Poder, C) Motivación de Afiliación, D) Motivación de Evitación.

A) Motivación de Logro:

Esta motivación es definida como un patrón de pensamientos y sensaciones que están asociadas con el esfuerzo y van encaminados al progreso o la excelencia. Se plantean metas alcanzables y con significado personal. Las personas que tienen una alta motivación de logro buscan hacer algo mejor, son emprendedoras y asumen riesgos

moderados. Las razones que pueden tener para esto, son de diversos géneros, como agradar a su profesor o su jefe, evitar las críticas, obtener la aprobación de alguien, etc., y dentro de esto se debe encontrar el actuar bien por sí mismo, es decir una motivación intrínseca de hacerlo mejor.

Las tareas que son demasiado fáciles o rutinarias no siempre provocan un rendimiento mejor en las personas con alta motivación de logro, así como tampoco en las tareas de dificultades insalvables donde no existe un incentivo de logro, como el reconocimiento o el saber que por esta situación puede agradar a alguien. McClelland(1989).

Aún no está claro qué es lo que desencadena que unos sujetos desarrollen el motivo de logro más que otros, sin embargo existen hipótesis sobre que posibilita el desarrollo de este motivo. Una de ellas sugiere que los padres pueden tener en los niños una fuerte influencia desde el momento del nacimiento hasta los dos años, tiempo en donde se les inculca un perfeccionamiento progresivo, por ejemplo en cuanto a sus horas de comer o la eliminación de los desechos. Este aprendizaje implica el control de funciones autónomas aun antes de que el niño sea capaz de comprender lo que está haciendo. McClelland (1989).

La motivación de logro es una motivación de desarrollo personal y en cuestiones laborales se asume que las personas que poseen una alta motivación de logro y mayores deseos de crecimiento personal aprovecharán mejor los ambientes con buenas condiciones puesto que ellas tendrán la oportunidad de demostrar sus habilidades y capacidades. En cambio cuando los trabajadores tienen una baja necesidad de logro en poco influirá sobre su rendimiento puesto que no le interesará aprovechar las condiciones brindadas. Sin embargo hay que apuntar que pocas son las empresas que pueden proporcionar los ambientes totalmente adecuados.

B) Motivación de Poder:

McClelland (1989), propone otro sistema de motivo centrado en el poder, en el cual el poder es una necesidad social. Esta necesidad determina la conducta de un sujeto que busca impactar a otro. McClelland identifica dos tipos de poder, el primero es un poder socializado que se caracteriza por un interés en las metas de grupo, buscan metas que

movilicen a las multitudes grandes o pequeñas, les interesa dirigirlos y ayudarlos a darles los medios para conseguir cumplir esas metas. Perciben a los grupos como fuentes y no como instrumentos. Los sujetos con alta motivación de poder intentan ganarse la confianza de los otros y puesto que se sienten con la capacidad suficiente para guiarlos les interesa fortalecerlos y aumentar su autovaloración. Algo ilustrativo a esto es lo que intentan los discursos políticos donde se aclaman intereses comunes y se pugna por la actuación conjunta. El otro tipo de poder es el personalizado, este se caracteriza por una forma de poder y sumisión, donde percibe que sólo puede ser el que domina o el dominado. Considera al otro como un instrumento y no como fuente.

McClelland (1989) habla de los escapes de la necesidad de poder, los cuales funcionan como características de las personas motivadas por este sistema. Dentro de estos escapes está la agresividad, sin embargo es mucho más evidente en hombres que en mujeres. Otra característica es la autoimagen negativa, puesto que socialmente el poder y la agresividad son vistas como reprochables. También se incluye la característica de que este tipo de personas se inclinan por obtener profesiones influyentes como la enseñanza, psicología, periodismo, derecho o sacerdocio.

C) Motivo de Afiliación

McClelland (1989), explica que al parecer las personas poseen una necesidad o deseo básico de encontrarse con otras personas, del mismo modo que la mayoría de los

animales prefieren estar con otros miembros de su especie. Parte de esta necesidad es sexual dado su origen, puesto que los dos sexos deben unirse para producir la especie. La necesidad de afiliación o de estar con las personas incluye los contactos sexuales, pero es mucho más amplia y abarca diversos tipos de adhesiones interpersonales que pueden desarrollarse a partir de los incentivos de contacto. Resulta interesante conocer que la afiliación es de gran importancia y trascendencia en la vida y la salud y cómo se puede aparecer de distintas formas.

Las personas con una alta motivación de afiliación tienden a aprender más rápido las asociaciones afiliativas, es decir que detecten y retienen cómo son las relaciones sociales entre las personas en un grupo, observan quienes simpatizan con quien, quienes se desagradan, etc. Si a estos sujetos se les ofrecen incentivos afiliativos mejorarán su rendimiento en las labores que se les asigna, desearán complacer o conseguir la aprobación de los otros, ya sean sus compañeros, maestros, jefes, amigos. Sin embargo esto no conduce a más actos cuando las condiciones externas no son propicias; si el sujeto sabe que no existe cordialidad y sus actos de compañerismo no serán recíprocos, entonces su motivación de afiliación se verá reducida. Mc Clelland(1989).

Los sujetos con elevado nivel de afiliación sobre todo los varones, creen que la buena voluntad es más importante que la razón para la resolución de los problemas humanos y las mujeres responden más a la petición de otras personas. En ambos sexos desean más cambiar a las personas que opinan o actúan diferentes a ellas y evitan los juegos competitivos, los conflictos o la cooperación, esto se confirma en un estudio donde los hombres con alto nivel de afiliación no tienden a triunfar en la gestión. En los puestos típicos de gestión se necesita tomar decisiones que pueden llegar a herir a las personas y crear conflictos, por lo que los sujetos con alto nivel de afiliación no ascienden a estos puestos y permanecen como subordinados. Mc Clelland(1989).

Existen sujetos que poseen una alta motivación de afiliación y una alta motivación de logro, a estos McClelland (1989), le denomina "enclave personal" y los considera como característico de personas de países como México e Italia, donde resultan frecuentes las empresas familiares paternalistas, en ellas se estrechan más los lazos afiliativos y se refuerza la unidad frente a los extraños.

A diferencia de los motivos de poder y de logro, en los sujetos con alta motivación de afiliación no se han encontrado asociaciones o relaciones en la educación infantil que permitan conocer el origen de los motivos afiliativos.

D) Los Motivos de Evitación:

El estudio de los motivos de evitación comenzó con los psicólogos tradicionales, quienes consideraban que la reducción de ansiedad era una especie de motivo principal. Consideraban que las personas aprendían diversas formas de disminuir su ansiedad, éstas podrían ser diferentes para cada persona por lo que no se hicieron estudios sistemáticos para conocer los motivos de evitación.

Es posible encontrar en dos formas los temores o ansiedades en una persona, ya sea como un aspecto relativamente estable de la personalidad o como un aspecto temporal del sujeto. Esta distinción no fue considerada como trascendente para la realización de las investigaciones, por lo que se desarrollaron métodos para medir la disposición o inclinación de las personas a admitir su ansiedad en los diversos tipos en que ésta se presenta. En la mayoría de las veces esta ansiedad era medida por indicadores fisiológicos, como el ritmo cardiaco, la dilatación de las pupilas, el aumento del sudor, etc., aún cuando no hay una correlación exacta entre ansiedad o temor y los signos fisiológicos.

A diferencia de los sujetos que tienen una baja ansiedad hacia una determinada situación, los que tienen una alta ansiedad buscan aprender más rápido la manera de reducir su temor. Estas personas encuentran un cierto tipo de seguridad al decirles cómo hacer las cosas, sienten temor por saber si están actuando bien. McClelland(1989) engloba esto como "el temor al fracaso". Los sujetos con alto temor al fracaso presentan altas puntuaciones en el test de ansiedad y bajas la motivación de logro, se sienten más infortunados si fallan en labores fáciles que si fallan en labores difíciles, para ellos es muy importante la posibilidad de que vayan a ser juzgados negativamente, criticados o castigados, aún cuando no siempre están dispuestos a reconocerlo.

El origen del miedo al fracaso ha sido estudiada en diversas medidas, pero todas coinciden en que son acontecimientos del entorno, donde intervienen los padres, el profesor, los amigos, que castigando al niño constituyen la base de un motivo de evitación. Todas esas experiencias van creando un miedo al fracaso.

Estudios como el de Birney (1969) citado por McClelland (1989), apoyan esta concepción. Birney preguntaba a los padres y a sus hijos de que manera reaccionaban los padres cuando sus hijos triunfaban o fracasaban, las respuestas se clasificaron en dos esquemas. En uno los padres reaccionaban en forma neutra cuando había un éxito, pero castigaban al hijo por el fracaso y en el otro esquema los padres premiaban al éxito pero se mostraban relativamente neutros ante el fracaso. De los estudiantes altos en el temor al fracaso, el 83 % tenían padres que correspondían al primer esquema, es decir donde predominaba el castigo por el fracaso. En general se resume que los hijos cuyos padres son rígidos, autoritarios y exigentes tienden a ser altos en su temor al fracaso.

Otro de los temores específicos abordados por McClelland (1989), es el temor al rechazo, que supone está muy relacionado con el temor al fracaso, puesto que ambos proceden de una necesidad de aprobación social. Los que registran alto temor al rechazo trabajan mejor solos que en grupo, puesto que la presión por ser criticados

con la automanifestación, es decir, mediante la declaración verbal de los propios sujetos debido a que es un hecho suficientemente importante para que esté registrado en la conciencia de las personas.

La necesidad de poder también fue estudiada como contraparte del temor a la debilidad. Las características de los hombres con alto temor a la debilidad, en un estudio de Veroff (1982) resultaron ser frecuentemente hijos de obreros, sus salarios eran buenos pero con poco prestigio y muy poco interesante. Sin embargo se sentían competentes en sus labores y se decían satisfechos de sus relaciones con su esposa, además consideraban que es muy importante ser padre. Parece como si estuvieran compensándose en el aspecto familiar por la sensación de carecer de prestigio y de importancia en el área laboral. Regularmente estas personas beben mucho y se medican tranquilizantes, lo que indica una ansiedad por sentirse poderosos, puesto que para ellos el beber alcohol incrementa sus sentimientos de poder. Por su parte, las mujeres con alto temor a la debilidad no expresan satisfacción en la vida familiar y se sienten mejor en las relaciones interpersonales; esto se interpreta como una compensación a los sentimientos de debilidad o de poca importancia como esposa y madre, aunado a su inferioridad social en comparación con el hombre en el área laboral, dado que no se valora de la misma manera el trabajo de un hombre que el de una mujer. Este, al igual que los demás motivos sociales (afiliación, poder) como el miedo al rechazo y al éxito, pueden dirigir la conducta en alguna dirección en busca de seguridad que reduzca su ansiedad. Estos motivos al igual que el miedo al fracaso son externos, es decir que su origen y su efecto recaen sobre el contexto al momento de intentar cubrir necesidades sociales, como por ejemplo la afiliación.

Es interesante el enfoque de McClelland(1989), al resumir a cuatro grupos como los más importantes que conducen a la conducta y más aún al contemplar que las personas en ocasiones actúan no en busca de algo, sino precisamente evitando algo.

Recordando lo explicado por Herzberg (1987), los factores internos son más fuertes y determinantes que los externos; si McClelland establece a los motivos de logro y evitación como sistemas internos de motivación, mientras que a la afiliación y al poder como motivos externos, entonces se puede concluir que los motivos de logro y evitación tienen mayor importancia en las conductas y atribuciones de los trabajadores dentro de sus labores .

I.III.III: Enfoques.

Tal vez una de las teorías más socorridas y nombradas es la teoría motivacional de Abraham Maslow (1970), su teoría como marco de referencia ayuda a entender la motivación en el trabajo a partir de una pirámide compuesta por cinco necesidades humanas. Este es uno de los primeros estudios sistemáticos sobre el tema de la motivación. Por otra parte los estudios de Victor Vroom (1970), tienen como base la teoría de las expectativas, en ella se considera trascendente al ambiente social para la formación de las expectativas. Ambas teorías se caracterizan por tener gran aplicación a las cuestiones laborales.

1) Abraham Maslow:

Maslow (1972 citado en Ruseel, 1973) supone que la motivación es constante, que nunca termina y que es compleja. La motivación es una característica de casi cualquier situación del organismo.

Su teoría de la motivación sostenía que las necesidades o deseos del hombre están dispuestos en una jerarquía. Según Maslow (1970), el hombre siempre desea mejores condiciones de vida, siempre quiere lo que no tiene. En consecuencia las necesidades ya atendidas no pueden seguir motivándolo por lo que una nueva necesidad se impone a las demás. Las de nivel inferior se satisfacen primero y sólo entonces se atenderán a

las de nivel superior, (Schultz, 1979). Su modelo E-R-G (Existence,Relation,Grow) establece tres tipos de necesidades: las de existencia, las de relación y las de crecimiento y cuando alguna de ellas no logra ser satisfecha se exagera la satisfacción de la necesidad inferior. Este autor dice que no sólo son varias las necesidades que explican la conducta humana, sino que hay cierta organización entre ellas. Los principios fundamentales que rigen dicha organización son: 1) hay un orden jerárquico en relación con la intensidad de las necesidades. Las más intensas son las fisiológicas y luego las de orden social. 2) Cuando un grupo de necesidades se satisface, no cuenta ya en la motivación de la conducta. El siguiente grupo de necesidades, en el orden jerárquico, es el preponderante y será el que motive la conducta hasta estar satisfecho. 3) Cuando varios grupos básicos de necesidades humanas se cumplen, aparecen necesidades de mayor sutileza, (Díaz-Guerrero, 1970). Maslow (1970) las especifica en cinco categorías, en orden ascendente son:

- a) Necesidades fisiológicas: referentes a las necesidades primarias del hombre que incluyen comida, oxígeno sueño, sexo, etc. Muchas de estas necesidades se solventan sin intervenir voluntariamente, puesto que existen mecanismos fisiológicos prehechos que mantienen estas constancias internas, siempre y cuando exista un buen estado de salud.
- b) Necesidades de seguridad: es decir estabilidad, habitación, orden en el medio ambiente que permiten la conservación de la persona en cuanto ser biológico.
- c) Necesidades de afiliación: éstas suponen la pertenencia a algún grupo y las interacciones con otros.
- d) Necesidades de estimación: son necesidades de tipo personal como el respeto de sí mismo, autoestima, prestigio y éxito.
- e) Necesidades de autorrealización: ocupan el lugar máximo en la jerarquía e incluyen realización personal, donde se puedan demostrar capacidades propias. Esta es la última motivación de la jerarquía por lo que sólo se puede llegar a ella cuando todas las demás necesidades han sido cubiertas.

2) Víctor Vroom:

La teoría de las expectativas o del resultado esperado enuncia que la fuerza de la tendencia para que un individuo realice un acto es una función de la fuerza con que espera obtener ciertos resultados mediante ese acto y lo atractivo que sean para él los resultados esperados. Lo que motiva al individuo a actuar es la idea que tiene sobre la posibilidad de triunfar en un proyecto o en una acción. Los sujetos consideran que actuando de una manera y no de otra pueden alcanzar al objetivo deseado. A esto le llama expectativas. En ella establece que las personas toman decisiones a partir de sus expectativas de los premios que acompañarán a determinada conducta. En el campo del trabajo ello significa que prefieren dar un rendimiento tal que consideran les va a producir un beneficio o la ganancia esperada. Pondrán mucho empeño si creen que así conseguirán determinadas recompensas como un aumento de sueldo o su ascenso. De allí que resulta relevante su aportación al área laboral, puesto que depende específicamente de sus expectativas o de la imagen que se crean sobre lo que pueden alcanzar para predecir su desempeño y sus objetivos. Se clasifican en tres factores al nivel de esfuerzo que ejerce un sujeto en una situación de desempeño: 1) los resultados particulares que percibe el empleado como consecuencia del hecho de que trabaje intensamente en su puesto, 2) la fuerza de la expectativa, es decir, el nivel de seguridad que tiene el empleado de que obtendrá realmente determinados resultados al trabajar con más intensidad, y 3) la valencia de los resultados, es decir, las evaluaciones que el empleado hace de los resultados previos. Un fuerte desmotivador es el desequilibrio entre el esfuerzo y los resultados reales. Desde esta visión la importancia de los resultados que se desean dependen de cada individuo, del valor psicológico que se concede al resultado depende su fuerza motivadora, (Schultz, 1979).

En el campo del trabajo esto significa que prefieren dar un rendimiento tal que consideran les va a producir un beneficio o la ganancia esperada. Pondrán mucho empeño si creen que así conseguirán determinadas recompensas como un aumento de sueldo o su ascenso. De allí que resulta relevante su aportación al área laboral, puesto que depende específicamente de sus expectativas o de la imagen que se crean sobre lo que pueden alcanzar para predecir su desempeño y sus objetivos. Sobre esto además hay que considerar la idea que los trabajadores tienen acerca de lo que es el trabajo, por que consideran que se realiza esta actividad, cuál es su función y que beneficios tendrán de la labor que desempeñan. Dichas expectativas y percepciones dependen en mucho del contexto en el que el sujeto se desarrolle por lo que es importante abordar las condiciones sociales en las que el grupo de trabajadores mexicanos se desenvuelven.

RESUMEN

En éste capítulo se expuso que, tanto las atribuciones causales como la adopción de motivaciones son procesos cognoscitivos adquiridos mediante la experiencia y el contacto con el mundo exterior. Se afirma que las atribuciones causales son las explicaciones y respuestas que dan las personas sobre las cosas, las acciones propias o las acciones de otras personas. Estas respuestas son divididas por Heider en dos grupos: donde se atribuye como las respuestas causantes de la acción a factores internos a la persona, y las respuestas donde se atribuye la causa de la acción a factores externos de la persona.

Para Heider todas las respuestas caen en alguno de estos dos grupos, es decir son atribuciones internas o son atribuciones externas.

Estudios realizados sobre la atribución establecen una relación importante entre la atribución causal y la motivación. Descubrieron que las personas con una motivación de logro alta atribuían el éxito a factores internos como por ejemplo debido a su destreza o a su inteligencia, en tanto que las personas con una baja motivación al logro, atribuían el

éxito a factores externos como a la suerte o a la facilidad del trabajo, es decir que aquellas personas que concebían a esa motivación como algo externo a ellos, de igual manera sus atribuciones eran externas y las personas que consideraban a la motivación de logro como un sistema interno, también sus atribuciones entorno a dicha motivación eran internas. Herzberg (1987) por su parte también realiza la misma división de los factores expresados por Heider (1958 citado en Hewstone, 1989). Para Herzberg los factores de higiene o factores externos están ligados al contexto en que se realiza el trabajo como la estructura o el salario y los factores internos como la satisfacción, el ascenso, etc., caracterizan al contenido del trabajo y del trabajador mismo. Para Herzberg (1987), los factores internos son los más importantes para la motivación real del trabajador.

McClelland (1989), otro investigador de las motivaciones, habla de los motivos de afiliación, los motivos de poder, los motivos de logro y los motivos de evitación. McClelland (1989) considera a estos motivos como los cuatro sistemas de motivación más importantes en la conducta humana y establece a los motivos de logro y evitación como sistemas de motivación internos, mientras que a los motivos de afiliación y poder los considera como sistemas externos. Sobre esto y la atribución se construye una relación importante, puesto que si se recuerda lo explicado por Herzberg y Maslow, los factores internos son más fuertes y determinantes que los externos; si McClelland establece a los motivos de logro y evitación como sistemas internos de motivación, mientras que la afiliación y el poder aparecen como motivos externos, entonces se puede concluir que los motivos de logro y evitación tienen mayor importancia en las conductas y atribuciones de los trabajadores dentro de sus labores.

II. EL TRABAJO

En este capítulo se tiene como objetivo comprender la importancia del trabajo y el contexto de los trabajadores no calificados mexicanos. Primero se aborda la trascendencia que tiene el trabajo en la vida de las personas, donde se le da énfasis al aspecto social y cultural en el que está enmarcado el trabajo de un grupo de sujetos. En seguida se habla de los trabajadores dentro de la empresa, puesto que se reconoce que el trabajo es una actividad realizada en grupo y bajo un sistema que regula las acciones de la personas; a estos sistemas se les llama organizaciones y la empresa donde laboran los trabajadores es una forma de organización. En las empresas existe una estructura que marca los niveles y estratos a los que pertenece cada trabajador, regularmente el más numeroso y menos considerado es el grupo de los trabajadores no calificados por lo que en este mismo apartado se explica algo de su historia y de las actividades que realiza este sector. Puesto que las organizaciones pertenecen a una cultura más amplia posteriormente se hace referencia al contexto social y cultural bajo el cual laboran los trabajadores mexicanos en consideración con su historia.

II.I. LA TRASCENDENCIA DEL TRABAJO

El hombre es el único ser capaz de transformar su entorno en dirección a un objetivo y a esto se le llama trabajo humano, es decir, que el trabajo es una característica propia del hombre. A través de esta actividad y mediante el uso de instrumentos que el mismo fabrica, crea bienes y servicios que pone a disposición de los otros. Esto se define como un proceso de producción e intercambio en el que unos prestan un servicio y otros lo reciben, Friedmann (1983).

El trabajo es un problema de gran complejidad, en él se vinculan aspectos sociales e individuales en su más amplio sentido. Algunos manejan al trabajo como una característica innata del hombre, como algo necesario para completar su esencia de ser humano, mientras

que otros lo plantean como una actividad aprendida, sujeta a las condiciones del entorno, pero sin que esto demerite su importancia en la vida de los hombres, (Rodríguez, 1992).

Es problemático argumentar a favor del primer planteamiento, puesto que no es sencillo comprobarlo; respecto a la segunda propuesta es posible ver evidencias, no tanto para verificar la naturaleza del trabajo, sino sobre la interacción del contexto con el trabajo. Rodríguez (1992), afirma que el individuo no nace con la capacidad de trabajar. Nace con ciertas energías y ciertas necesidades que puede encauzar hacia el trabajo. Sin embargo el trabajo es en esencia una actividad aprendida, en la misma manera como lo es el demostrar amor o el tipo de lenguaje. Se nace con ciertas habilidades pero no se desarrollarán a menos que se aprenda como hacerlo y el ambiente proporcione las oportunidades adecuadas. Las exigencias sociales, las costumbres, la cultura como un marco de referencia, condicionan la actividad del trabajo y del sujeto que lo realiza.

El trabajo es un fenómeno tanto social como individual y debe ser abordado pensando en ambas situaciones. Se espera, por ejemplo, que personas de familias con nivel económico alto trabajen en distintos tipos de actividades de los que provienen de familias con nivel económico bajo; o que los hombres desempeñen trabajos más intelectuales o de fuerza física a diferencia de los trabajos desempeñados por una mujer, de quien se esperan labores delicadas centradas al cuidado de otras personas, como enfermería, educadora, etc., aún cuando un hombre podría desempeñar con el mismo éxito las actividades de una mujer y viceversa, sin embargo las "exigencias" sociales van encaminando la conducta preferentemente hacia una dirección y no hacia otra.

El trabajo existe en todas las culturas en mayor o menor grado (Vroom, 1980), esto sucede desde las más primitivas comunidades, donde existía una diferencia entre jugar y trabajar. El trabajo como una actividad social está en función de su contexto, por ejemplo un doctor no tendría sentido en una comunidad donde la gente solamente acude con un brujo para intentar curarse o un albañil se moriría de hambre si la sociedad no construyera casas; el trabajo sólo tiene sentido dentro de un contexto social y específicamente, dentro de una cultura dada. El trabajo puede ser entendido como una subcultura donde se gesta un ritual, tiene normas e

intenciones que pasan de una generación a otra. Esto se percibe más claramente al analizar las diferentes concepciones entre un grupo y otro acerca de lo que es el trabajo.

En primera instancia pareciera que el trabajo es una carga o un castigo y que el hombre ha buscado liberarse de él tratando de hacerlo más ligero, ayudándose con la domesticación de animales, la esclavitud de otros hombres, la invención de máquinas que sustituyen el esfuerzo físico e intelectual. Sin embargo en países del mundo occidental, sobre todo los más desarrollados, el trabajo se considera internamente bueno y la inactividad es vista como mala. Entonces el trabajo es percibido como un fin en sí mismo y no como un medio. Detrás de esta visión es probable que existan razones históricas, sociales y económicas. Vroom (1980), habla de países en los cuales el trabajo es una virtud, mientras que en otros se desprecia la actividad manual y se da gran énfasis a las labores intelectuales. En los países orientados hacia el trabajo, el ser niño, mujer, anciano, inválido o rico no es razón suficiente para permanecer pasivo; el rico se ocupa de la administración de su empresa aún cuando podría delegar esa función a otro; la mujer es voluntaria de un hospital sin esperar remuneración económica. Los niños buscan hacer actividades sencillas que les permitan obtener algo de dinero y distracción con lo que se sienten libres y se crean responsabilidades. Estas apreciaciones respecto a la diferencia tajante entre un país y otro no han sido demostradas como al autor le gustaría, sin embargo resulta interesante considerar sus ideas. Más adelante se intentará hacer un acercamiento a las concepciones del mexicano sobre su trabajo mediante su historia y su cultura.

Hay que considerar que, dada la naturaleza social del hombre, la producción de bienes y servicios no es desarrollada por personas que trabajan solas. Generalmente las personas desarrollan su trabajo dentro de organizaciones que coordinan sus acciones, algunas de ellas son las empresas o industrias. Vroom(1980).

II.II. LOS TRABAJADORES DENTRO DE LA EMPRESA

II.II.I. LAS ORGANIZACIONES

Para poder entender lo que es una empresa, su funcionamiento y su importancia para el trabajo y los trabajadores, es necesario hablar de las organizaciones. Una organización abarca la idea de un marco social donde existe un determinado plan o esquema considerado como esencial para alcanzar un objetivo explícito, así una empresa, un banco o un sindicato, son organizaciones en cuanto que constituyen unos sistemas sociales definidos. En el ámbito industrial y empresarial la organización es una parte de la sociedad, donde se reproducen los aspectos socioculturales, cada una posee su propia cultura, tradición, etc., por lo que es importante conocer el medio en que se encuentra establecido.

Las organizaciones, como los hombres, están involucrados con diversos factores, Rodríguez Estrada (1985), afirma que son ocho los más sobresalientes: tecnología, medio económico, política, leyes civiles, religión, ambiente físico, medios masivos y estructura social, estos factores forman parte del contexto o medio. En la organización y el medio existe una interacción íntima que hace que la línea divisoria entre ambos no sea fija ni muy consistente o continua, son mutuamente influyentes.

Antes de que un sujeto pase a ser parte de una organización, ya se formó en un medio. El medio es una entidad vaga y que se define de diversas maneras según el punto de vista, así el medio es “la provincia del país”, “la cultura familiar”, “el capitalismo” o “el siglo XX”. Aún cuando es ambiguo, mantiene una estabilidad en el tiempo, y es resistente al cambio, así pueden pasar cinco o más años y las características de un determinado medio cambiarán muy poco. Sobre esto Rodríguez (1985), habla de rasgos comunes de los mexicanos como la impuntualidad, el individualismo, la falta de responsabilidad o la corrupción, que se han gestado durante mucho tiempo y no se modificarán en un largo periodo. Esto afecta a todo tipo de organizaciones como por ejemplo a las empresas, donde es común el individualismo, esto hace pesado el trabajo y no permite las labores comunitarias. También se observa como la corrupción devalúa a las organizaciones privadas, públicas o de gobierno. Las características del medio trascienden a las

organizaciones, se reproducen en estas últimas puesto que los sujetos que conforman una organización son los mismos que forman parte de un medio.

La organización presenta una imagen ante el público y mediante ella establece una interacción. Busca ganarse a más miembros o modificar en alguna dirección la conducta de un grupo de sujetos a los que tiene acceso, como los trabajadores de una empresa. Dentro de este tiempo se adoptan estilos y puntos de vista propios del trabajo que se realiza, así será diferente la dinámica y las opiniones de un grupo de ejecutivos de un grupo de secretarias o de políticos. De esta manera y mediante los sujetos una organización llega a modificar el medio, aunque de forma menos intensa de como el medio influye en la organización.

Según Enríquez, (1971, citado en Friedmann 1983), una característica de las organizaciones es que se escogen a los miembros que formarán parte de ella, ésto con base en criterios de selección que determinan las aptitudes de cada uno para el puesto deseado. Sin embargo no es conveniente retomar esta idea al pie de la letra, puesto que los sujetos no permanecen pasivos esperando a que una organización los invite a formar parte de ella, sino que en primera instancia son ellos (los miembros) quienes van en busca de una determinada organización y ésta en base a los requerimientos que necesite elegirá a los que considere pertinentes.

Taylor (1971, citado en Friedmann, 1983), estudió las organizaciones a partir de sus investigaciones sobre el trabajo. El establece que en la organización del trabajo se debe buscar una correspondencia óptima entre unas tareas que hay que realizar y las capacidades de un individuo. Sobre esta base expone que se debe buscar la máxima especialización de las tareas, con lo que se define una distinción esencial entre las funciones de dirección y las funciones de ejecución. Así una organización se distribuye en dos extremos: los que piensan por un lado, y los que ejecutan por otro. Es claro que bajo esta concepción, las organizaciones y por tanto las empresas funcionan con una separación minuciosa de las actividades donde entre más especializaciones haya, mejor será su funcionamiento, únicamente se debe buscar el puesto indicado para un sujeto según sus aptitudes y éste puede ser de los que crean o elaboran normas o instrucciones o de los que las ejecutan. Muchas empresas siguieron estos mismos lineamientos, sin embargo la extrema división de las tareas conlleva otras desventajas. El trabajo dividido conlleva al aburrimiento y con esto a la falta de interés, pero tal vez la más grande

desventaja es el hecho de llegar a concebir que su trabajo y el producto de éste no les pertenece, puesto que sólo trabajan una pequeña parte de lo que fabrican y no tienen un seguimiento desde su inicio hasta que se termina. Se tiene muy poca oportunidad de innovar y de aplicar su propia creatividad para este tipo de trabajo, debido a que las opciones de cómo realizarlo son muy reducidas. Estas labores regularmente las hacen los trabajadores del estrato más bajo de las empresas.

Weber (citado en Friedman, 1983) por su parte habla de la organización burocrática, ésta se caracteriza por un alto grado de formalización de las que derivan normas. La burocracia se instituye en una organización entre funcionarios-subordinados, que se caracteriza por ciertos deberes regulados por escrito.

La organización llamada burocrática es un tipo de organización formal con una serie de rasgos. La organización industrial es una organización burocrática que se rige por principios de jerarquía, especialización, reglas y procedimientos, documentos, rangos de autoridad según el cargo y no la persona. Este modelo de organización triunfa en la industria porque satisface las necesidades inherentes a la producción de bienes a gran escala. La organización aparece como un sistema de medios que realizan tareas definidas con objetivos específicos. Lo que implica niveles de autoridad necesarios que permita dirigir una empresa.

En base al objeto de investigación es necesario conocer a la empresa de estudio y su organización (Pond's, Morelos), aún en forma breve, puesto que es una pauta para conocer a los trabajadores no calificados, así como su motivación dentro del contexto laboral. Según Reyes (1994), la empresa Pond's es un organismo privado, descentralizado, con patrimonio propio, basado en el Código de Comercio y la Ley Federal del Trabajo. El interés de la compañía por sus trabajadores se manifiesta en la necesidad de darse a conocer con cada uno de ellos, para que en su conjunto la identificación y organización de sus acciones asegure sus logros específicos, sus objetivos y el servicio se favorezca mediante del trabajo y producción. Su modelo burocrático tiene los siguientes puntos:

- 1.-Organización normativa clasificada en sectores jurídicos, donde las actividades son deberes oficiales, existe una jerarquía de autoridad bien delimitada.
- 2.-Existe un sistema de subordinación bien organizado.

- 3.-Existe documentación de posición de cargo.
- 4.-La jornada laboral está determinada en cierto tiempo.
- 5.-La administración funciona a través de normas.

Esta como todas las organizaciones siempre cuentan con una división de las tareas pero las descritas anteriormente no son las únicas.

II.II.II. LOS TRABAJADORES NO CALIFICADOS

Para comprender al trabajador en el ámbito laboral hay que distinguir entre los diferentes estratos dados por la empresa, puesto que las perspectivas entre unos y otros son diferentes. (Rodríguez, 1992).

El tipo de clasificación de los trabajadores es muy variado, puesto que cada quien la elabora de acuerdo a sus necesidades e intereses, por ejemplo se puede agrupar bajo un sector a todas las personas que trabajan en un mismo establecimiento o actividad, es decir, se toma en cuenta el producto elaborado tal como sale de la empresa, o el servicio prestado por el patrono y no el oficio individual de cada trabajador ni el papel que ocupa en la producción, por lo que con el rubro industrial se estaría hablando desde el diseñador, el gerente y el que pone etiquetas o envasa el producto. Una segunda clasificación es por profesión individual o tipo de actividad donde se considera el papel particular que desempeña en el proceso de producción, entonces todas las personas que ejercen la misma profesión u oficio se agrupan bajo el mismo sector. Esta última división permite conocer las características de un grupo de personas de la misma rama e informa sobre la división de las clases sociales, el tipo de cultura, educación y su percepción acerca de lo que realiza.

Leplat y Cuny (1978) distinguen varias categorías, algunas de ellas son:

a) Oficio artesanos: el obrero ejecuta todas las operaciones necesarias, para la fabricación del producto o una parte muy importante, por lo que regularmente tiene un seguimiento del producto desde su inicio hasta su culminación.

producto o una parte muy importante, por lo que regularmente tiene un seguimiento del producto desde su inicio hasta su culminación.

b) Operación continua ejecutada por un sistema automático integrado: donde lo que se busca es tener una buena vigilancia sobre la correcta ejecución de una máquina.

c) Trabajos parciales a mano o máquina: ejecutan trabajos divididos.

Esta última categoría tiene un trabajo específico y particular. No necesitan de un grado de calificación, es decir no tiene que ser un trabajador calificado. No necesita de una habilidad o conocimiento, más que de lo que le corresponde, hay que considerar que el ciclo de su labor sobre un mismo producto es muy corto y repetitivo. La división excesiva del trabajo, le quita significado y de esto procede el aburrimiento sentido por el trabajador, quien sólo puede invertir en él una mínima parte de sus potencialidades. Se enfrenta también a la repetición prolongada de un mismo tipo de actividad, así como a la escasa libertad dentro de estas tareas.

El trabajador parcial o no calificado es regularmente mayoría en las empresas y en las comunidades, aún cuando su labor es "sencilla" tiene la misma importancia que las labores de otro sectores. Sin embargo no siempre se les ha reconocido esa importancia. En este sector existe poca posibilidad de ascenso y debido a lo monótono que es su trabajo suelen adoptar una posición de instrumentos donde según Argyle (1972), regularmente sólo trabajan por el salario.

El hecho de que una persona sea artesano, empresario o trabajador no especializado o calificado depende de los factores ambientales y de las variables de la personalidad. Los sujetos de clase baja tienen menos posibilidades de elegir en qué o donde trabajar, en tanto que los de clase media y alta cuentan con más opciones de elegir su ocupación. Dentro de las variables de la personalidad se involucra la inteligencia y las aptitudes para cada labor. Thordike y Hagen (1959, citado en Argyle 1972) estudiaron a 10 000 reclutas americanos de las fuerzas aéreas, en ella los trabajadores manuales obtuvieron resultados más bajos en inteligencia general, pero eran altos en tests mecánicos. Por otra parte se ha descubierto que los directores son

inteligentes, equilibrados y tienen fuerte motivación a la realización, lo que les permite obtener un buen puesto donde desarrollar su capacidad intelectual y alcanzar un alto nivel de satisfacción laboral. En contraparte los trabajadores sin especialización no sienten satisfacción en su trabajo, esto debido a la poca variedad de sus labores, a la baja o nula autonomía de la manera en como realizar su trabajo, al poco uso de sus habilidades y creatividad, y al escaso reconocimiento que socialmente se les otorga. Sobre todo se considera que en algunos países se discrimina más que en otros las labores manuales y se sobrevalora a las labores intelectuales, por ésto es favorable comprender el contexto sociocultural donde laboran estos trabajadores.

II.II.III. Los trabajadores no calificados mexicanos.

Desde la colonización española el trabajador u obrero, eran los que trabajaban en locales donde habían instalado telares, y útiles como malacates, masas y carretilas para producir telas y tejidos de lana o algodón y en lo que determinado número de individuos contribuían con su trabajo para su elaboración.

Existían diversos tipos de trabajadores no calificados:

- 1.- De comunidad: eran los que se beneficiaban de indígenas como ellos, trabajaban dentro de su comunidad y se administraban ellos mismos.
- 2.- Abiertos: eran aquellos donde los trabajadores podían marcharse cuando quisieran, permaneciendo el tiempo que más les conviniera, con tal de que hicieran las tareas encomendadas para una determinada fecha. Durante las horas de trabajo no podían salir, pero sí se marchaban a dormir a sus casas y volver al día siguiente.
- 3.- Cerrados: eran aquellos que permanecían encerrados tanto de día como noche y aún en los días festivos, sus mujeres les llevaban sus comidad al trabajo. Cada día al atardecer se recogían las tareas encomendadas. Trabajaban en esto los indígenas y los negros. Estas clases de trabajadores era la más generalizada y la que era tratada con más

injusticia. Trabajaban hombres, mujeres y niños a pesar de la disposición de las leyes de India. No se podía fundar el trabajo sin licencia expresa de los Virreyes, por lo que los patronos debieron presentar las licencias respectivas ante el asesor militar cada vez que los dueños de un grupo de obreros fueran requeridos para trabajar, (González , 1994).

El obraje no fué una versión perfeccionada del rudo trabajo textil que hacían los indígenas sino la implantación de un nuevo sistema que llegó a tener arraigo puesto que las telas de Europa eran demasiado caras. El obraje fué el embrión de las fábricas, manufactureras, etc. (González 1994).

Desde principios del siglo XVI los frailes introdujeron y enseñaron al obrero numerosas prácticas y conocimientos, usos y oficios como el arte de bordar , tejer o a hacer herramientas, con lo que se observaron los primeros indicios de capacitación al trabajador. La enseñanza de oficios formaba parte de la educación y a fines del siglo XVI había numerosos obrajes y pequeñas fábricas con una extensa reglamentación, pero fue hasta el siglo XIX, con la primera máquina de vapor que se pudieron observar las primeras estructuras organizacionales de México desde el punto de vista de la administración.

Durante la época del porfiriato, México debió su crecimiento a su desarrollo industrial. En este tiempo aparece el proletariado industrial, integrado por los obreros calificados. En la mayor parte de las fábricas existían malas condiciones de trabajo como insalubridad y jornadas largas. No existía reglamento de trabajo, no se pagaba por descanso semanal o días festivos, ni existía responsabilidad por parte de los patronos en caso de accidentes. Al término de nuestro siglo se pueden encontrar varias fábricas tanto nacionales como extranjeras con una estructura debidamente organizada (organigrama), pero generalmente se sigue manejando al trabajador no calificado como una cosa, como un recurso material y no como persona merecedora de capacitación y atenciones.

Siguiendo con el recuento histórico de los trabajadores a continuación se expone un análisis de los trabajadores mexicanos desde la época de la conquista hasta la concepción del trabajo en nuestros días.

II.III. LOS TRABAJADORES MEXICANOS

Para Argyle (1972), las conductas emanadas en el trabajo involucran factores culturales que surgen de las formas de socialización como los procesos históricos, la herencia tradicional familiar de la manera de hacer las labores y algunas actitudes hacia el trabajo.

Los seres humanos no somos iguales en los diferentes países, las personalidades se van desarrollando hacia diversos caminos de acuerdo a su contexto ambiental y sus reacciones personales. Por contexto ambiental se entiende desde el clima, la cultura, la religión, estructura familiar, etc., estas diferencias trascienden en las conductas hacia el trabajo. Rodríguez (1992), establece que la explicación de las conductas, incluyendo los motivos laborales hay que buscarlas en las psicologías nacionales, puesto que sólo así se puede llegar al fondo de la explicación. Estas psicologías nacionales son el producto visto en la conducta de esas formas de socialización de las que habla Argyle o del contexto ambiental. Díaz-Guerrero (1988), por su parte hace un estudio comparativo sobre las características culturales entre los estadounidenses y los mexicanos. Sobre los primeros atribuye una alta necesidad de logro, independencia, activo, autoafirmativo, individualista y firme; al mexicano lo denomina como dependiente, pasivo, afiliativo, complaciente, inhibido y flexible. Esto parece bastante contrastante y desalentador, pero existen pocos estudios sobre el tema para poder compararlo y decidir que tan certera es esta comparación. Ambos (Rodríguez y Díaz-Guerrero) analizan expresiones referentes al trabajo dichas por los mexicanos, las cuales son bastante pesimistas, parodiando expresiones como por ejemplo "el trabajo embrutece" " por la original "el trabajo ennoblece". Se comentan "el trabajo es tan malo que pagan por hacerlo", "los listos viven de los tontos y los tontos de su trabajo", etc.

Sin embargo estas frases no deben ser tomadas tan en serio o al menos no como lo único que explica el sentir de los mexicanos hacia su trabajo, debido a que resultan contradictorias con otros estudios, por ejemplo el de Díaz-Guerrero, (1952) quien expone que el 68% de la

población varonil de la Ciudad de México afirma que le gusta el tipo de trabajo con que se gana la vida. El autor explica esto diciendo que en realidad el problema no es el trabajo en sí, sino las relaciones humanas y las actitudes de las personas. Opina que en los trabajadores como en cualquier persona existen múltiples motivos que los llevan a hacer tal o cual acción. Retoma este principio de autores como Maslow, quien desarrolló la teoría de la jerarquía de las necesidades sobre la cual ya se trató en el capítulo anterior. Díaz-Guerrero (1970), hace un perfil hipotético sobre la motivación de los trabajadores mexicanos. Enuncia una serie de variables que considera importantes como motivadores : el hambre, la salud, la sexualidad, el temor a perder el empleo, el amor y la ternura, la propia estima, el ambiente físico, afiliación dentro de su lugar de trabajo y la necesidad de diversión. A cada una de ellas Díaz-Guerrero las valora en una escala del 1 al 10 de acuerdo a la intensidad con la que afecta a la motivación, donde el 1 significa una baja intervención en la motivación y el 10 una alta intensidad para la motivación.

Inicia con las necesidades fisiológicas de las que habla Maslow. En cuanto al hambre considera que algunos trabajadores han sabido lo que es no comer y en otros la alimentación es muy baja en calidad, lo cual repercute en su trabajo, sin embargo esto no puede explicar su motivación y considera que está en un punto intermedio, por lo que le da un valor de 5. A la necesidad de salud le otorga también un valor de 5, puesto que para algunos la preservación de su propia vida y la muerte parece no preocuparles, pero para otros sobretodo para las mujeres está presente un síntoma de hipocondriasis, las personas acuden mucho al médico, al herbolario, se autorecetan, etc. La necesidad sexual ocupa una alta importancia en el mexicano. Socialmente se ha sobre valorado el hecho de ser muy activo sexualmente, pero para Díaz-Guerrero (1970), esto es una especie de compensación por otras cosas que el mexicano no tiene, aún así le otorga 10 de intensidad. El temor a perder el empleo no se ha discutido en México, pero en trabajadores norteamericanos esta variable ocupa un lugar preponderante, de manera que se valoraría con 10 si fueran situaciones paralelas las de ambos países.

Perder el empleo para los norteamericanos significa un golpe hacia su autoestima, además de la desestabilidad para satisfacer sus necesidades fisiológicas. Debido a los pocos datos sobre este problema aplicado a los mexicanos, otorga 5 de intensidad a esta necesidad. Al dinero le asigna 10 de intensidad, por lo que el obrero mexicano valoriza altamente sus bienes

materiales, pero no como tal, sino porque cree encontrar en él la solución a todos sus problemas, por lo que si se aumenta el sueldo a un grupo de trabajadores, tal vez mejore su eficiencia pero sólo temporalmente. Respecto al amor y la ternura, considera que el mexicano está satisfecho, puesto que desde que nace, puede carecer de muchas cosas pero no de la atención que procura la madre u otros miembros de la familia, al grado de causar dependencia y sobreprotección, por lo que esta variable le otorga 1 de intensidad. Para el autor la necesidad de la propia estima es extremadamente baja, al grado que tienden a negar la existencia de este aspecto. La exageración de su virilidad y del machismo es un indicador de su sentimiento de inferioridad, este sentir se grabó con la conquista española, el mestizaje y las diferencias físicas, sociales y económicas con el pueblo conquistador, dicho complejo afectó a las diferentes categorías sociales, aunque en algunas tuvo una mayor intensidad debido a las diferencias de oportunidades para lograr un desarrollo personal, por ejemplo de los indígenas frente a los criollos. A esto se le suman los aspectos socioculturales del presente, donde el abuso de autoridad ha permitido que se devalue más la dignidad del mexicano, este concepto de autoridad es aplicado no sólo en política, sino también en las relaciones familiares. Generalmente los trabajadores no tienen oportunidad de desarrollar su estima o de llegar a satisfacer aún en pequeña proporción este aspecto, por lo que Díaz (1970) sugiere que la psicología industrial debe buscar espacios que hagan que el trabajador se sienta importante, que vale algo y que lo que realiza tiene importancia, tal vez mediante los ascensos y no a través de las supuestas mejoras salariales. La insatisfacción de la propia estima, es la razón por la que el mexicano necesita estar hablando todo el tiempo con sus amigos, hacer fiestas, festejar todo y hacer bromas sobre su propia persona. Mediante ello logra atraer la atención de los demás y sentirse aceptado y parte de un grupo que hará aumentar su autoestima. Otra de las variables consideradas es la necesidad de mejorar el ambiente físico de la fábrica, la cual no es un fuerte motivador en los trabajadores, aunque si podría percibir las reformas de su lugar de trabajo como un reconocimiento de su valor como trabajador, pero no como un motivador directo, por lo que le asigna 1 de intensidad. En lo referente a su necesidad de afiliación, Díaz considera que no puede motivar al trabajador pues esta necesidad se encuentra solventada por la familia y no se siente motivado a buscar más lazos afiliativos en su lugar de trabajo, a esta variable le otorga 1 de intensidad. Sin embargo el autor ya había hablado de la gran necesidad del mexicano por aumentar su autoestima, mediante él establece nuevas amistades y grupos de amigos, y no se puede descartar que el sitio donde labora es un lugar propicio para cultivar

amistades, de hecho es uno de los círculos más importantes donde los trabajadores pasan gran parte de su tiempo y en contacto con otras personas, por lo que siguiendo con el método de observación directa, la afiliación debería tener mayor valor. Por último Díaz-Guerrero habla de la necesidad de diversión, a la cual valora con 10 dentro de los motivadores. Es visible que al mexicano le agradan las fiestas, los cines y los lugares aptos para distraerse, en la diversión puede sentir bienestar, se siente capaz de crear, soñar y fantasear. Se ve que aún cuando esto realmente motiva a los trabajadores mexicanos, no se puede decir que este sea el motivo por el que están en una fábrica o empresa, tal vez esta variable tiene más peso en su vida diaria y fuera del lugar donde labora.

Por su parte Rodríguez Estrada y Ramírez B. (1992) hacen un interesante análisis del trabajador mexicano y están convencidos de que para entender a este sector es necesario remitirse a los orígenes históricos del lugar o el medio en donde están involucrados.

En otro apartado anterior en este mismo capítulo ya se hizo referencia a la historia del trabajador no calificado en México y en esta ocasión se retoman los antecedentes del trabajador, pero esta vez se habla del trabajador en general, donde lo que tienen en común es su esencia de ser mexicanos, sin importar tanto su estatus o nivel dentro del lugar donde laboran. Se consideran que si genéticamente las personas quedan tipificadas por sus rasgos físicos de nacimiento, socialmente esto es más evidente. Las culturas nacionales enfatizan y cultivan valores como la elegancia, el arte, la sumisión, la honradez, el deporte, etc. Estos valores se definen en diversas organizaciones, como el gobierno, la familia, la religión, el trabajo, la escuela. Mediante las experiencias vividas día tras día en varios años se va moldeando el carácter social que le da las características especiales a cada comunidad.

En los mexicanos existen tres componentes importantes 1) el factor indígena, 2) el factor hispano-cristiano 3) el factor anglosajón.

El factor hispano cristiano llegó con la conquista militar y religiosa de los españoles. Esto alteró y violentó todo para los indígenas, a quienes se les impuso un Dios y unas leyes desconocidas que sustituyeron lo que ellos habían creído y habían creado durante años. Pasaron a ser esclavos de los conquistadores, se hicieron las mezclas de raza pero entre más sangre indígena

se tenía era menos el estatus, más el maltrato y el sometimiento. No tenía buenas oportunidades de trabajo, siempre tenía que trabajar para otros y esa situación de desventaja produjo un sentimiento de inferioridad que ha tenido repercusiones hasta nuestros tiempos. El trabajador ve desde entonces su trabajo como algo que no le pertenece, puesto que en realidad trabaja para otros. Se introduce el concepto negativo de la economía, como el desprecio por las artes manuales e intelectuales y el aprecio por la riqueza con el único fin de gozar los bienes que esto le proporciona. Los puestos públicos eran vendidos, por lo que sólo un pequeño sector con características muy particulares tenían acceso al poder, ellos se ocupaban de engrandecer sus bienes sin responder a las necesidades de su comunidad. Así se convirtió en una sociedad donde importaban los privilegios y no los méritos. Posteriormente los hacendados se hicieron dueños de las industrias y las empresas, donde quien era el dueño tenía el poder y el conocimiento mientras que el subordinado (que eran y siguen siendo la gran mayoría) sólo obedecía y trataba de ganarse la confianza de su superior hasta donde fuera posible.

El factor anglosajón, por su parte también hizo su conquista, pero esta fué más sutil y diplomática que la anterior. Esta invadió con sus productos consumistas, sus empresas transnacionales, sus espectáculos, modas, lenguaje, con lo que ha creado actitudes ambivalentes de admiración, pero también de rechazo, envidia y coraje. De él depende la economía y la política del país mexicano y esto colabora al sentimiento de inferioridad e individualismo de muchos de los mexicanos y sus pocas aspiraciones para lograr algo más de lo que tienen. Este sentimiento está presente en el trabajo y explica, según Rodríguez (1992), la escasa motivación para el trabajo de grupo y el excesivo deseo de conquistar poder y estatus mediante las influencias y el recurso económico.

Con el paso del tiempo se ha buscado llegar a un equilibrio y una mejoría de las relaciones entre los trabajadores de una misma empresa, independientemente de su estatus dentro de ella, puesto que las relaciones tradicionalistas no han satisfecho las necesidades de ninguno de los sectores, producen frustración personal, baja productividad, inconformismo, deslealtades, etc. de manera que ninguno de los inmiscuidos ve realizados sus propósitos y no logra tener un bienestar. Aún así los trabajadores del nivel más bajo siguen siendo los menos considerados, por ejemplo, para las capacitaciones, las tomas de decisiones o los estudios sobre ellos. Muchas organizaciones en México tienen los mismos conflictos competencias internas excesivas,

nvidias, actos desleales a la empresa, trabajos de mala calidad, y conflictos entre los compañeros (Rodríguez, 1992).

Como anteriormente se había dicho el trabajo sólo tiene sentido en un contexto social.

Este es constituido tanto por condiciones culturales o locales más específicas, dentro de esto se debe considerar a la situación socioeconómica y política, (situaciones de empleo, oferta y demanda, sistemas de gobierno, etc.), las cuales dentro de la sociedad global juegan aquí un papel importante en cuanto que imponen un funcionamiento del trabajo y los trabajadores, por lo que es útil tomarlo en consideración para las motivaciones del trabajador mexicano.

Las cuestiones socioeconómicas y políticas de una sociedad, también están relacionadas con el trabajo, en tanto que impactan sobre su estabilidad o inestabilidad, su progreso o su retroceso puesto que se encuentran dentro de un mismo círculo afectándose mutuamente. Los trabajadores se ven involucrados en ciclos de empleo y desempleo; se sienten estar en la lista de candidatos a perder su trabajo cuando el gobierno decide frenar la inflación, lo recuperan cuando crecen las industrias, lo vuelven a perder cuando implementan nueva maquinaria y se ven amenazados por ser trabajadores sustituibles, esto es aún más evidente en sectores poco capacitados.

RESUMEN

El tema central en este capítulo es el trabajador y los trabajadores, sobre todo los trabajadores no calificados así como la relación que guardan con el medio donde se desarrollan. Esta relación resulta trascendente para la explicación del por qué los trabajadores mexicanos atribuyen su motivación a determinados factores y no hacia otros, puesto que si las atribuciones y las motivaciones, así como todos los demás procesos cognitivos están determinados tanto por

factores internos como por factores externos, entonces todos los aspectos sociales trastocarán la formación de dichas atribuciones y motivaciones.

Aquí se aborda al trabajador como una persona inmiscuida en un sistema de organizaciones dentro de las cuales está la empresa, fábrica o industria donde labora. Esto significa que en su lugar de trabajo existen normas y leyes que lo regulan y los mantienen bajo cierto régimen sin que por esto se crea que los trabajadores son seres pasivos que sólo adoptan las normas de su trabajo y no son creadores o activos dentro de ellas. La empresa o industria donde los trabajadores laboran está enmarcada por una organización más amplia, por lo que se dice que la empresa es una subcultura, englobada en una cultura mayor. Con base en la “cultura nacional” Díaz-Guerrero y Rodríguez hacen un análisis histórico que permite aclarar algunas percepciones y actitudes relevantes que el mexicano mantiene con su trabajo y que son transmitidas de generación en generación. Aparentemente estas actitudes y percepciones son en general más negativas que positivas, puesto que en el lenguaje cotidiano se hace referencia al trabajo como una actividad pesada y poco agradable. Esta falta de interés trae como consecuencia la baja calidad del trabajo que desempeñan, poca calidad y productividad para la empresa y para los trabajadores esto trasciende a su vida familiar y su desarrollo personal, cargando frustraciones y descontentos.

Cabe mencionar que si se está considerando la situación social en que los trabajadores están involucrados, es necesario abordar los problemas actuales que más afectan a este sector, por lo que en el siguiente capítulo se exponen algunas características del contexto, como la crisis económica y el aumento masivo de desempleados, que es posible repercutan en la relación que los trabajadores no calificados guardan con sus empleos.

CAPITULO III.- CONDICIONES DEL EMPLEO EN MEXICO

A lo largo de los capítulos anteriores ya se habían mencionado algunos de los diferentes motivadores que puede tener un trabajador, en especial un trabajador no calificado mexicano. También se había mencionado que estos motivadores están en función de una serie de factores donde se involucran aspectos del ambiente, por lo que es importante exponer la situación tanto social como económica relevante del contexto del trabajador. En este capítulo se tratarán temas relacionados con el ambiente social y económico que afectan al sector de los trabajadores.

Para McClelland (1989) es evidente la relación contexto-motivación. Algunos de sus estudios los dedicó exclusivamente a indagar el tipo de relación que guardan algunas variables de cada país (nivel educativo, protestas políticas, nivel económico) con la motivación de los habitantes de esos mismos países. Por ejemplo McClelland explica que en general, antes de los grandes desarrollos económicos la población presenta una alta motivación al logro, y al decaer el nivel económico también baja el nivel de motivación al logro, presentándose otras motivaciones. Los estados motivacionales pueden cambiar rápidamente por causa de influencias como movimientos feministas o por periodos de desempleo. La razón de que se active uno u otro motivo puede considerarse como parte de la ideología del grupo, ya sea de una cultura, un país o de una empresa.

México por su parte cuenta con una gran historia de problemas de crisis económicas y de desempleo, que siguiendo los principios de McClelland (1989) pueden llevar a explicar algunas motivaciones del trabajador. En los últimos años se ha registrado un desequilibrio en la estructura económica de México, por lo cual se han incrementado los niveles de pobreza y el porcentaje de despedidos. Para algunos, la razón de la

acentuación y del fuerte crecimiento del problema del empleo en México está determinado por los efectos del uso de tecnologías no adecuadas, que si bien logran rentabilizar la inversión, lo hacen a costo de hacer crónico el desempleo y subempleo, puesto que la instrumentación de modernas tecnologías se hacen en el sector urbano/industrial pero afectando en forma negativa a la población que tiene pocos o ningún estudio académico. Así que la manera en cómo se compensa este desequilibrio es mediante los flujos de la delincuencia, migratorios o del comercio ambulante. Para la mejor comprensión de este problema, a continuación se definen varios conceptos de interés desarrollados por Norris (1994):

Población económicamente activa del trabajador Mexicano (PEA):

Incluye a las personas de más de 18 años que se encontraban en las siguientes situaciones:

A) Ocupados y empleados.- son las personas que realizaron algún trabajo como obreros, jornaleros, patrones, empresarios o empleadores por cuenta propia a cambio de un ingreso, cuando menos una hora a la semana; o bien tienen un empleo, trabajo o negocio al que no asistieron en la semana de referencia ya sea por enfermedad, vacaciones, permiso, interrupción de servicio a causa del mal tiempo, paro o descompostura de maquinaria.

B) Desocupados o Desempleados abiertos.- son las personas no encontradas en alguna situación del punto anterior, es decir que no tenían empleo o trabajo ni ayudaron en un negocio familiar con o sin retribución, pero que desearon un empleo y realizaron alguna acción para obtenerlo.

Población económicamente inactiva (PEI):

Incluye a todas las personas mayores de 18 años que no se definen por los puntos anteriores, dividiéndose este grupo en :

- A) Capacitados para trabajar.- los que físicamente y psicológicamente están aptos para desarrollar actividades de trabajo.
- B) Desempleados disfrazados.- personas con capacidad de trabajar, que desean trabajar y estarían dispuestas a tomar un trabajo en forma inmediata si se les ofreciera, pero no lo buscan en forma activa como resultado de experiencias anteriores.
- C) Incapacitados para trabajar.- aquellas personas que por ningún motivo pertenecerían a la PEA o que no podrían trabajar.

Subempleo:

Se divide en dos categorías :

- A) Visible.- abarca a las personas que involuntariamente trabajan a tiempos parciales o durante periodos inferiores al tiempo normal de trabajo.
- B) Invisible.- existe cuando el tiempo que trabaja una persona no es anormalmente reducido, pero cuyo empleo es inadecuado en otros aspectos tales como:
 - 1.- No se permite la plena utilización de sus mejores calificaciones o su principal capacidad.
 - 2.- Cuando los ingresos que se obtienen del empleo son anormalmente reducidos.
 - 3.- Cuando está empleada en una unidad de baja productividad.

Sector formal:

Comprende el conjunto de actividades que están organizadas en empresas. En este sector se encuentran definidos los niveles de especialización y destreza requeridos,

dictadas por la mayor densidad de capital, el funcionamiento del equipo y por la propia división del trabajo. Por lo anterior se observa una productividad mayor que en el subsector informal, lo cual se traduce para el sector formal en retribuciones más elevadas. Asimismo es requisito indispensable que el trabajador tenga un nivel de escolaridad.

Sector informal:

Comprende toda una rama de actividades de productividad muy inferior a la media social, y ello es causa de las ínfimas retribuciones a cada ocupación de este sector. Estas actividades no se encuentran organizadas, sino que surgen a raíz del insuficiente desarrollo del sector formal, es decir, se alimenta del nivel de desocupación abierta pasando a ser una fuente de supervivencia. Por ello el mayor componente de este sector son los trabajadores por cuenta propia, así como un espectro de actividades como el servicio doméstico, trabajo a domicilio, etc. Para el desempeño de estas actividades la escolaridad y la preparación técnica no son determinantes. Las barreras a la entrada son de menor magnitud respecto del sector formal en virtud del capital inicial necesario para emprender alguna actividad del sector informal. Debido a que existen numerosas personas en este sector, provoca el que se de una fuerte competencia, produciendo ingresos de subsistencia. El proceso productivo total es tan simple que una sola persona puede realizar las funciones de dirección, empleado, obrero no calificado, etc.

Para aclarar lo anteriormente expuesto, en el cuadro 1 se esquematiza la división de la población total del país en población con edad de trabajar (PET) que es menor de 18 años, se divide también a la PET en población económicamente activa (PEA) y población económicamente inactiva (PEI). De la misma manera se divide a la PEA en empleos productivos y en subempleados. Por su parte la PEI se especifica en capacitados e incapacitados para trabajar.

Grupos de población

P O B L A C I O N	POBLACION MENOR DE 18 AÑOS	PEA	EMPLEADOS	EMPLEADOS PRODUCTIVOS	
	P O B L A C I O N T O T A L			POBLACION EN EDAD DE TRABAJAR.	PEI
DESEMPLEADO					
CAPACITADOS PARA TRABAJAR		TRABAJADORES POTENCIALES NO TRABAJAN			
INCAPACITADOS		INCAPACITADOS			

cuadro 1

Conforme al cuadro 1 es posible identificar a los grupos de población que representan el problema del empleo en México. De acuerdo a su importancia son: desempleo abierto, subempleo y trabajadores potenciales (desempleo disfrazado).

Aunque existe insuficiencia en cuanto a la medición de los empleos productivos y los subempleos, por la división de la PET en PEA Y PEI y por los distintos criterios utilizados para medir el subempleo, todos los analistas del problema coinciden en que actualmente existe un alto nivel de desempleo y subempleo, y que además, este fenómeno se liga a la estructura económica del país, se podría decir que este problema tiene un carácter estructural. La ocupación en el sector formal tiende a ser menos proporcional con respecto al crecimiento de la población económicamente activa, mientras que el subempleo ha crecido a una alta velocidad.

Las personas desempleadas y subempleadas si bien representan un fuerte potencial de los recursos humanos en la economía, éstas no desarrollan su capacidad principalmente porque el sistema no está en condiciones de brindarles un empleo productivo. A lo anterior se agrega que el problema de desempleo se ha visto rebasado por el subempleo.

Por el momento se considera que este problema tiene una doble dimensión: por un lado la sobreabundancia de mano de obra de escasa calificación y por el otro la casi inexistencia industrial de bienes de capital en coexistencia con la introducción de tecnologías de baja capacidad de absorción de mano de obra que genere por si misma un desplazamiento de trabajadores.

DISTRIBUCION DE LA POBLACION Y RETRIBUCION RESPECTIVAS

AÑOS	población		PEA	(1)/(2)	Pérdida poder adquisitivo
	desocupados	+subocupados			
	(1)	(2)	(2)	%	
EN MILES					
1987	4570		19810	18.0	-8.9
1988	4720		20560	18.1	-11
1989	4610		21290	16.9	-13.5
1990	4280		22070	14.1	-21.6
1991	3900		22940	12.4	-20.5
1992	3800		23140	12.2	-20.2
1993	3700		24500	12.1	-21.6
1994	4770		23630	15.9	-30
1995	5930		24480	20.1	-44.4

cuadro 2

FUENTE: INEGI, SSP.
COMISION NACIONAL DE SALARIOS MINIMOS
BANCO DE MEXICO.

Según datos del INEGI, en agosto de 1995 se registró 7.6% del desempleo y 20.1% de subempleo (ésto se observa en el cuadro 2), sin embargo hay que considerar a lo que

esta institución llama empleo o población ocupada. Para el INEGI las personas ocupadas son: 1) aquellas que tienen 12 años o más, 2) que trabajaron al menos una hora o un día a la semana a cambio de un ingreso monetario, en especie o que lo hicieron sin recibir pago alguno, 3) no trabajaron por algún motivo pero tienen retorno asegurado al trabajo o 4) que iniciarán con seguridad un trabajo en cuatro semanas o menos. Esta definición mide el desempleo en su expresión más extrema puesto que consideran ocupadas a las personas que trabajan al menos una hora, que lo hicieron sin recibir pago alguno o que iniciarán un trabajo en cuatro semanas. Estudios alternativos muestran que el nivel de desempleo es mucho mayor al oficial. Se habla que de 1994 a 1996 la economía nacional perdió dos millones 240 mil puestos de trabajo, que representan el 80% de las plazas que había creado entre 1988 y 1994, esto debido en parte el cierre de 15 mil empresas, (Reforma, 1996). Por encima de las versiones oficiales y de las contradicciones o diferencias que hay entre ellos, la percepción general entre la población del país es que el desempleo es significativo y representa un problema social y económico relevante que se ha traducido para los trabajadores en escasas de oportunidades laborales.

Todo esto ha llevado a los mexicanos empleados y desempleados a colocarse en una situación especial ante el trabajo. Para los que están empleados significa la posibilidad de ser despedidos, se les presenta como algo cercano que les puede crear temor o angustia.

Cabe aclarar que por las características del problema es posible situarlo como resultado del proceso industrializador promovido en las últimas cuatro décadas, fenómeno que durante los primeros años de los noventa se ha agudizado.

Es alarmante la observación del curso de los sucesos del desempleo/subempleo, sobre todo en la población joven de las ciudades lo cual constituye por un lado el desperdicio

del factor humano y por otro lado la disminución del bienestar de estos grandes núcleos de población.

En el cuadro 2, en el cual se muestra la existencia una tasa creciente de la población desempleada y subempleada respecto de la generación de mano de obra (PEA).

Los datos nos muestran que las tasa de desocupación están relacionadas directamente al ritmo de acumulación y de crecimiento en el país.

Paralelamente se observa que la retribución al trabajo es decreciente, lo cual indica que aún cuando disminuye el precio del factor trabajo no se logran incorporar al sector formal ni tan sólo una cantidad igual de mano de obra, de manera que el coeficiente (1)/ (2) se mantenga estable; por el contrario, si bien el coeficiente disminuye en los años de 1989 a 1993 es sólo para crecer posteriormente.

III.I. IMPORTANCIA DE LA INDUSTRIA PARA EL EMPLEO

Este apartado pretende resumir las etapas de la industria de México y el impacto que tuvieron éstas sobre el empleo, por lo que sólo se destacan los condicionantes más generales de la situación del empleo y los efectos diferenciales sobre los niveles de vida. El modelo de desarrollo adoptado por la economía mexicana durante las últimas cuatro décadas se sustentó en una estrategia que postula al crecimiento del sector industrial

como eje dinámico de la economía en torno al cual se desarrollaron los sectores primario y de servicio, de tal suerte que se generaría un mayor bienestar social.

De 1936 a 1952, la industria se orientó a la producción de bienes de consumo final. Por aquel entonces el desempleo no representaba un grave problema puesto que el crecimiento de la población llevó aparejado un incremento en la creación de puestos de trabajo, (Soria Murril, 1986).

De 1953 a 1965 la producción industrial se comenzó a orientar a los bienes de consumo durable como respuesta en parte, a la expansión de la demanda ejercida por los grupos de altos ingresos y , a mediados de los años setentas, a la dinámica de esta producción se sumó una creación incipiente de ciertos bienes intermedios y de capital, aunque los bienes de consumo durable fueron perdiendo importancia. En la industrialización no se previó desarrollar equilibradamente los diferentes sectores, y consecuentemente no se alcanzó la integración del aparato productivo en su totalidad. En este sentido la insuficiente relación de los procesos productivos internos contribuyó a la disminución de la expansión industrial sobre el empleo, esto se reflejó en el debilitamiento de la mano de obra, así como en la acentuada dependencia tecnológica respecto de exterior.

Por lo anterior las empresas de mayor poder tecnológico y financiero, situadas en las ramas dinámicas de la industria y los servicios, pertenecerían al capital extranjero. Por consiguiente la orientación de la producción se caracterizó por el crecimiento de las necesidades básicas de las grandes mayorías.

Consecuentemente, en un país subdesarrollado el intento de industrialización basada en el ahorro y las técnicas foráneas trae efectos negativos para el posterior crecimiento de la economía, como por ejemplo la alta concentración del ingreso, endeudamiento externo, desempleo crónico, etc.

Según Soria (1986), como resultado de la industrialización se generaron los siguientes problemas estructurales que desequilibraron el crecimiento y la acumulación e impidieron la incorporación adecuada de mano de obra a actividades productivas en el sector industrial:

1.- La relación agricultura/industria: en éstas se ha observado una creciente incapacidad de la agricultura para generar las divisas necesarias y los bienes suficientes para apoyar el desarrollo industrial. Asimismo la industria se presenta como incapaz para aumentar su demanda por mano de obra, impulsar el mercado de productos y dotar de insumos y bienes de capital requeridos para la modernización del campo. De modo que la industria es ineficiente en cuanto promotora del desarrollo, así como gestora de la crisis agrícola.

2.- Crecimiento desequilibrado del sector industrial; las ramas dinámicas que producen los bienes de capital y bienes intermedios de uso generalizado son casi inexistentes.

Por ello se ha limitado tanto el potencial de absorción de mano de obra por la industria, como la generación interna de progreso técnico que se asocia a tales ramas.

3.- Marginación de las masas campesinas y urbanas de los beneficios del desarrollo.

4.- Terciarización prematura de la economía: se da un crecimiento de los servicios funcionales a la industria, así como también una expansión de los servicios no funcionales, resultado de la incapacidad del sector formal para absorber a la población en edad de trabajar.

5.- Estrangulamiento externo y dependencia: el desarrollo del país ha desembocado en una estructura productiva industrial y agropecuaria incapaz de generar las divisas que el crecimiento requiere, tanto en términos de importaciones de bienes, como de pago a los factores en el exterior.

RESUMEN

En los problemas económicos del país se puede observar que los más afectados son los trabajadores con menos preparación académica y que ocupa el sector más bajo de las empresas conviviendo con la constante incertidumbre sobre su permanencia en el empleo o los problemas económicos debidos a los bajos salarios.

Con base en estudios acerca de la motivación realizados anteriormente, se conoce la importancia del contexto en el que están involucradas las personas para determinar sus motivaciones. Fenómenos como la crisis económica influyen en la forma de vida de las personas, así como en su apreciación sobre su propio trabajo, por lo que se prevé que esto repercute de igual manera en sus tipos de atribuciones sobre la motivación en sus labores.

PLANTAMIENTO CONCEPTUAL

En los estudios hechos por Lewin (1951) y Heider (1958), se afirma que las personas tienden a atribuir la causa de sus pensamientos o actos, ya sea a factores internos (propios de la persona, como la intención o el esfuerzo), o factores externos (los propios del entorno, como la suerte o la tarea). Esto permite darle coherencia y orden a sus mundos ayudados por su sentido común. Por su parte Herzberg (1987) y Weiner (1985), encontraron que esta manifestación de la atribución también se presenta en la motivación de los trabajadores, puesto en sus estudios los trabajadores atribuyen su motivación a dos tipos de factores: El primero está ligado al contenido del trabajo y el trabajo propio es decir a factores internos como la afiliación o la responsabilidad; el segundo tipo se refiere a los factores externos que se relacionen con el contexto en que se realiza el trabajo como la estructura organizacional o el salario, aún cuando estos últimos no tienen gran peso en la motivación comparados con los factores internos.

Sin embargo McClelland (1989), al estudiar la motivación encontró que las personas no sólo se rigen por motivos de atracción, como los nombrados anteriormente, sino también por motivos de evitación como el temor a la pérdida, estos últimos no se han incluido en los estudios de motivación del área laboral por lo que en esta investigación se pretende conocer cuál es la relevancia de dichas variables internas de evitación como el temor a la pérdida del empleo en la motivación de los trabajadores no calificados y considerando algunas de las variables ya estudiadas como la estructura organizacional, el salario, la afiliación, la responsabilidad, el ascenso, la satisfacción y la insatisfacción.

HIPOTESIS CONCEPTUALES

Con base en los estudios elaborados por Herzberg, Smith, Lahiri (1982), se ha encontrado que son variables intrínsecas las que más motivan a los trabajadores, en comparación con las extrínsecas, las cuales no repercuten en mayor medida sobre su

motivación, es decir que los trabajadores no se motivan dentro de sus labores por cuestiones propias de su contexto o de su tarea, sino por variables propias de su persona. Por otra parte Walker (1983) y McClelland (1989) encontraron que las personas no sólo se rigen por motivos de atracción, sino que también existen motivos internos de evitación como el temor y conllevan a los sujetos a actuar de una determinada forma, dentro de estos motivos internos de evitación se puede incluir el temor a perder el empleo.

Por lo tanto en este estudio es probable encontrar que los trabajadores no calificados atribuyan su motivación hacia alguna de las variables internas como la responsabilidad, la afiliación, satisfacción, la insatisfacción, específicamente al temor a perder el empleo y no hacia alguna de las variables externas como el salario y la estructura organizacional.

METODOLOGIA

PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA

¿Existen diferencias estadísticamente significativas en las atribuciones de los trabajadores no calificados al respecto de lo que consideran como motivación para la realización de su trabajo en su medio laboral?.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Conocer si existen, diferencias estadísticamente significativas en las atribuciones de las atribuciones de trabajadores no calificados al respecto de lo que consideran como motivación para la realización de su trabajo en su medio laboral.

OBJETIVOS PARTICULARES

Identificar y analizar algunas de las atribuciones (salario, afiliación, ascenso, temor de perder el empleo, responsabilidad, estructura organizacional, satisfacción-insatisfacción) de trabajadores no calificados al respecto de lo que consideran como motivación para la realización de su trabajo en su medio laboral.

Elaborar una escala tipo Likert que permita medir la motivación en el sector de trabajadores que forman parte de este estudio.

HIPOTESIS

Ho: No existen diferencias estadísticamente significativas en las atribuciones de trabajadores no calificados al respecto de lo que consideran como motivación para la realización de su trabajo en su medio laboral.

Ha: Si existen diferencias estadísticamente significativas en las atribuciones de trabajadores no calificados al respecto de lo que consideran como motivación para la realización de su trabajo en su medio laboral.

VARIABLES

VARIABLE DEPENDIENTE: Asignación de los trabajadores hacia alguna de las formas de motivación.

VARIABLE INDEPENDIENTE: Atribuciones respecto a la motivación.

- a) salario
- b) afiliación
- c) ascenso
- d) responsabilidad
- e) temor de perder el empleo
- f) estructura organizacional
- g) satisfacción-insatisfacción

DEFINICIONES CONCEPTUALES

MOTIVACION DE LOS TRABAJADORES:

Fuerza que conciernen a las acciones de los empleados. Se habla de todo aquello que emerge a la conducta y está constituida por aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir dicha conducta hacia objetivo, estos factores pueden ser de tipo psicosocial. (McClelland 1989).

ATRIBUCION:

Proceso mediante el cual se le otorga a un hecho o acontecimiento la causa de un determinado fenómeno. (Hewstone, 1989).

SALARIO:

Remuneración económica recibida a cambio del desarrollo de su trabajo. (Herzberg, 1987).

AFILIACION:

Entendida como el establecimiento, mantenimiento o restauración de una relación afectiva positiva con otras personas, así como el encontrar un ambiente propicio en el trabajo. (McClelland, 1989).

ASCENSO:

Subir de nivel dentro del organigrama de la empresa.
Movimiento de individuos, o grupos hacia el pináculo de la escala del rango, del poder, del prestigio o del honor. (Herder, 1973).

TEMOR A PERDER EL EMPLEO:

Miedo a la desocupación o separación involuntaria o forzosa de un trabajo remunerado, por parte de un miembro de la clase trabajadora normal.²

RESPONSABILIDAD:

Es el compromiso del empleado para permanecer y cumplir con lo acordado con la empresa, (Herzberg, 1987).

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL:

Percepción de las obligaciones, reglas y de las políticas que se encuentran en la organización, (Herzberg, 1987).

SATISFACCION:

Nivel de concordancia entre las expectativas de cada individuo y las compensaciones que el empleo provee. Representa una actitud hacia el trabajo que puede ser analizado a partir de los factores relacionados con la naturaleza misma de las funciones del trabajo y también a partir del contexto laboral, (Herzberg, 1987).

INSATISFACCION:

Desacuerdo o inconformismo entre las expectativas de cada individuo y la falta de garantías que el empleo provee, (Herzberg, 1987).

² Definición construida a partir de la unión de los conceptos de temor y desempleo.

DEFINICION OPERACIONAL

MOTIVACION DE LOS TRABAJADORES:

Obtenida mediante el análisis de los resultados de la escala tipo Likert (véase Anexo 2) aplicada a los trabajadores no calificados mediante las atribuciones respecto a la motivación abarcando los niveles de salario, afiliación, ascenso, responsabilidad, temor de perder el empleo, estructura organizacional, satisfacción-insatisfacción.

METODO

SUJETOS:

La población de interés de este estudio son 1200 trabajadores no calificados, los cuales desempeñan actividades manuales dentro de la empresa Pond's (CIVAC) de Cuernavaca , Morelos. No existió alguna otra condición para que los sujetos formaran parte de la población, aún cuando se les pidió que identificaran su edad, sexo, escolaridad y antigüedad en la empresa.

SELECCION DE LA MUESTRA

TIPO DE MUESTREO: Probabilístico.³

Con una población conocida de 1200 trabajadores no calificados se recurrió a un muestreo probabilístico. La muestra fué de 170 sujetos con un nivel de confiabilidad de 95% y 5% de error, determinado por el programa para el cálculo de la muestra

³ Se presupone que la muestra es probabilística, donde todos los elementos de la población tienen una misma probabilidad de ser elegidos.

NSAMPLE 06. La selección de los sujetos a los que se les aplicó la escala fué aleatoria con base en la selección sistemática de elementos muestrales⁴.

TIPO DE INSTRUMENTO

Primero se realizó un instrumento con formato tipo Likert que constó de 75 ítems, 10 para cada variable (ANEXO 1) y 5 distractores (ítems 48, 64, 35, 22, 15). El instrumento contenía 5 opciones de respuesta y a cada una se le asignó un valor numérico: totalmente de acuerdo con valor de 1; de acuerdo con valor de 2; indiferente con valor de 3; ten desacuerdo con valor de 4 y totalmente en desacuerdo con valor de 5. El instrumento se sometió a un piloteo con 25 trabajadores no calificados con lo que se corrigieron términos poco familiares a ese sector de trabajadores y se modificaron algunos de los reactivos en su redacción. Posteriormente se hizo una validación con 10 jueces afines al tipo de instrumento y al tema de investigación, los cuales consideraron que era un instrumento válido para medir lo que se pretendía. Después de esto se aplicó a 75 trabajadores no calificados de empresas con características similares a la empresa de estudio (Fabricaciones Metálicas de Ozumbilla, Berol de México, Cerámica de Cuernavaca, AMSA de Morelos) con la finalidad de aplicar el coeficiente de Cronbach para determinar la confiabilidad del instrumento, por lo que se procedió a aceptar el ítem si su valor era menor de .05, puesto que a este nivel el coeficiente es significativo y se rechazaba si era mayor de .05 con un 5% de probabilidad de error, en este resultó una confiabilidad de 98.64. De este análisis el resultado para el instrumento final fué de 35 ítems (ANEXO 2), cinco para cada una de las variables. Así como 4 datos personales (sexo, edad, antigüedad en la empresa, escolaridad) para tener un mayor conocimiento

⁴ Este procedimiento implica el seleccionar dentro de una población N a un número n de elementos a partir de un intervalo K. $K = N/n$ $K = 2000/322 = 6$ El intervalo $1/K = 6$ indica que cada 6 sujetos $1/K$ será seleccionado hasta completar $n = 322$. Sampieri, 1995.

de la población de estudio. A continuación se exponen los reactivos correspondientes a cada una de las variables:

SALARIO

- + 21. Trabajo mejor para merecer una recompensa salarial
- + 26. Quiero especializarme en mi trabajo para ganar más
- + 27. De mi trabajo, el salario es lo que más me motiva
- + 31. Me siento satisfecho con el salario que percibo
- + 13. El salario me impulsa a realizar mejor mi trabajo

AFILIACION

- + 1. Mi participación es importante para el trabajo de los demás
- + 35. El compañerismo que hay en el trabajo hace más agradable mis labores
- + 19. Los objetivos de esta empresa los siento como míos
- + 20. Es benéfico el compañerismo que hay en el trabajo
- + 5. Me enorgullece pertenecer a esta empresa

TEMOR

- + 9. Me esmero en mi trabajo para poder seguir trabajando en esta empresa
- + 10. Lo importante es tener empleo, no importa de que tipo
- + 14. Me siento afortunado por tener un empleo
- + 15. Siento temor de llegar a ser despedido

- 34. Si pierdo este empleo me es fácil encontrar otro.

ASCENSO

- + 4. Estoy motivado para obtener mejores puestos
- + 7. La posibilidad de ascenso sirve para realizar mejor mi trabajo
- + 16. Me esfuerzo por obtener un ascenso
- + 24. Las labores que desempeño me motivan para subir de puesto
- + 30. Considero que es posible ascender en mi área de trabajo

RESPONSABILIDAD

- + 3. Me concentro en mi trabajo
- + 8.. Pongo atención en mis deberes laborales
- + 25. Aprendo cosas nuevas en mis labores para mejorar mi trabajo
- + 28. Cumplo con lo acordado con la empresa
- + 33. Hago mi trabajo con calidad

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

- + 2. La empresa me ofrece la oportunidad de crecer
- + 18. Me gusta la eficiencia de la empresa
- 23. La organización de la empresa afecta mi trabajo
- + 29. Los reglamentos de la empresa son adecuados para realizar mi trabajo

- + 32. Hay un ambiente agradable en la empresa

SATISFACCION-INSATISFACCION

- + 6. Este empleo es lo que yo esperaba
- + 11. Me agrada la actividad que desempeño en este trabajo
- + 12. Me gusta el trabajo que realizo
- + 17. Estoy satisfecho con mi trabajo
- + 22. Es agradable el ambiente de trabajo

PROCEDIMIENTO

Primero se llenó una solicitud para poder hacer una investigación dentro de la industria Pond's (CIVAC), en el departamento de recursos humanos con el Ing. Fernando Izrrade, quien se comportó muy amablemente y dió su autorización en el mes de junio de 1996, para que nosotros pudieramos visitar las instalaciones y platicar con algunos trabajadores. En Diciembre de 1996 se aplicó el cuestionario piloto a empresas de similares características (Fabricaciones Metálicas de Ozumbilla, Berol de México, Cerámica de Cuernavaca, AMSA de Morelos). La aplicación del cuestionario final se realizó los días 17 y 18 de enero de 1997, en el turno matutino y vespertino a los diferentes grupos de trabajadores no calificados de la Industria Pond's (CIVAC), en el auditorio de las instalaciones; así cada trabajador contestó el cuestionario en forma individual. El encuestador, después de identificarse e informar sobre la naturaleza del

cuestionario, leía las instrucciones y posteriormente se le preguntaba si había alguna duda, sino había preguntas se procedía a llenar el cuestionario.

Esta aplicación del cuestionario nos permitió tener comunicación más directa con algunos trabajadores, algunos sentían miedo en las entrevistas, pensaban que eran exámenes, otros nos decían que faltaba mucha comunicación con los jefes, otros se mostraban muy satisfechos con el empleo que tenían, puesto que mencionaban que era una industria muy importante y que les daban un desarrollo en su vida personal, y algunos otros mencionaban que su motivación más importante es poder competir con los demás para alcanzar otros puestos mejores.

RESULTADOS

Para obtener los resultados, los datos encontrados se sometieron al paquete estadístico para Ciencias Sociales (SPSS), en el cual se llevó a cabo un análisis de frecuencia para lograr identificar las definiciones conceptuales con relación al cuestionario final (Anexo 2), con el fin de poder analizar las diferentes variables atribuidas hacia la motivación de los trabajadores no calificados. De la misma manera los datos generales de los trabajadores se analizan a partir del análisis de frecuencias.

TIPO DE DISEÑO Y TIPO DE INVESTIGACION

Debido a las características de esta investigación se establece como un estudio de tipo comparativo⁵ ⁶, así como con un diseño *expost-facto*⁷, transeccional⁸.

⁵ Busca conocer diferencias entre las variables mediante la comparación. (Gallo, 1982).

⁶ Los estudios correlacionales buscan medir el grado de la relación existente entre dos o más conceptos o variables.

⁷ Una investigación *expost-facto* o no experimental se caracteriza por la ausencia de manipulación deliberada de las variables, el estudio se hace en el contexto natural donde sucede el fenómeno. (Sampieri, 1995).

⁸ La investigación transeccional, es un tipo de estudio de los diseños no experimentales. En este tipo de investigación la recolección de datos se hace en un sólo momento.

IV. RESULTADOS

IV.1. CARACTERISTICAS GENERALES DE LA MUESTRA

Mediante el uso del análisis de frecuencia al que se sometió la parte final del cuestionario (véase anexo 2), se obtuvieron las frecuencias y porcentajes de algunos datos generales de la muestra comprendida por 170 trabajadores no calificados de la industria Pond's de Ciudad Industrial del Valle Morelos (CIVAC). Los datos abordados son el sexo, la edad, la antigüedad en la empresa y la escolaridad.

Como se puede observar en la gráfica A, la mayor parte de los trabajadores no calificados de la Pond's (CIVAC) son hombres puesto que abarcan el 75.9%, en tanto que las mujeres abarcan tan solo el 24.1% de la muestra total. Respecto a la edad (gráfica B), encontramos que el 51.17% son trabajadores que tienen entre 31 y 40 años de edad, mientras que las personas entre 51 y 60 años comprenden el .58%, con lo cual se indica que los trabajadores no calificados de esta industria son generalmente menores a los 51 años de edad. Por lo que se refiere a la antigüedad del trabajo (gráfica C), el 56.47% tiene de 4 a 6 años de laborar en esta empresa, el 14.6% ha trabajado de 7 a 12 años y solamente el .58% lleva más de 12 años en esa misma industria. La escolaridad de los trabajadores no calificados de esta empresa (gráfica D), es en su mayoría de secundaria puesto que abarca el 50% del total, mientras que el 12.35% estudiaron el bachillerato o equivalente, el 32.35% estudió la primaria y ninguno tiene estudios de nivel superior.

IV.II. PRESENTACION ESTADISTICA DE LAS ATRIBUCIONES DE LA MOTIVACION DE LOS TRABAJADORES NO CALIFICADOS

Para este estudio se utilizó la prueba t de student y el análisis de frecuencias. Se escogió la prueba t de student dada la naturaleza y los objetivos de esta investigación, puesto que esta prueba permite hacer comparaciones entre grupos en estudios probabilísticos y nuestro estudio es de tipo comparativo debido a que se buscó entablar la comparación del impacto de cada una de las variables (estructura organizacional, afiliación, responsabilidad, satisfacción, ascenso, temor de perder el empleo, salario) sobre la motivación de los trabajadores no calificados. De manera que posteriormente a la aplicación del cuestionario final se transformaron los datos obtenidos a valores "Z" con el objetivo de igualar las medias y las desviaciones estándar para hacer más sencilla la comparación. Una vez hecho esto se agruparon los reactivos correspondientes a cada una de las variables ya mencionadas, por lo que se obtuvieron siete diferentes grupos a los cuales se les aplicó la prueba t de student comparando a cada grupo o variable con todos los demás grupos, es decir que, por ejemplo se comparó al grupo de los reactivos de afiliación contra el grupo de ascenso, posteriormente contra el grupo de responsabilidad, contra el grupo de satisfacción, etc., y así sucesivamente con todos los demás.

Se utilizó un .05 de error y 120 grados de libertad, que es el más recomendado para investigaciones en Ciencias Sociales para grupos grandes.

Debido a que la prueba "t" también presenta las medias de cada grupo se pudo obtener cual grupo o variable tiene más impacto y cual tiene menos impacto sobre la motivación de la muestra estudiada.

Con base en lo anterior se obtuvo que existen diferencias estadísticamente significativas entre 1) la estructura organizacional y la responsabilidad con valor t de 2.82; 2) la

estructura organizacional y la afiliación con valor t de 2.03; 3) la satisfacción y la afiliación con valor t de 2.93; 4) la responsabilidad y la satisfacción cuyo valor t es de 2.21. Con esto se acepta parcialmente la hipótesis alterna, donde se afirma la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre las variables, pero no se acepta para las variables de temor, ascenso y salario, aún cuando deben ser consideradas retomando el valor de sus medias (Tabla IV.A).

	valor "t"
Estructura _____ Responsabilidad _____	2.82
Estructura _____ Afiliación _____	2.03
Satisfacción _____ Afiliación _____	2.93 -
Responsabilidad _____ Satisfacción _____	2.21

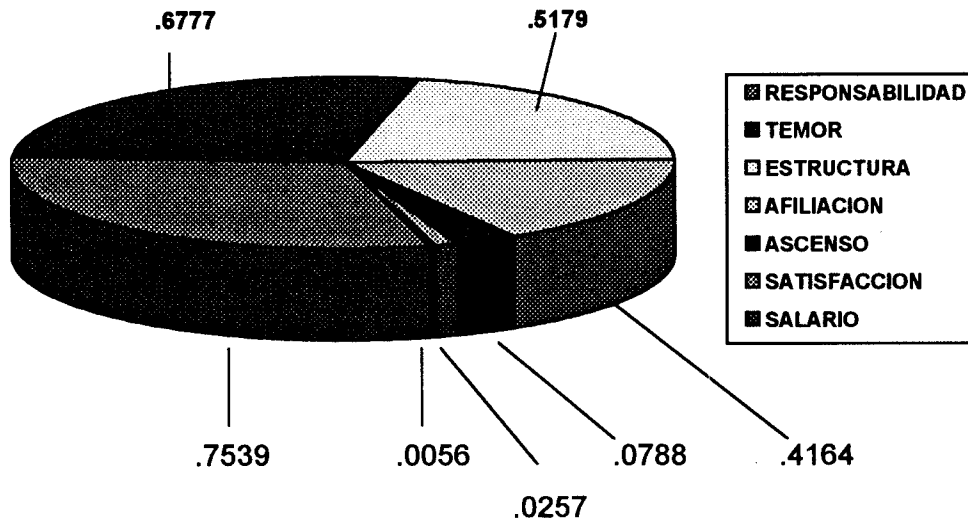
Tabla IV.A

En esta tabla se encuentran los valores "t" de las comparaciones que resultaron significativas. Donde se encuentra que las comparaciones de las variables de

estructura, responsabilidad, afiliación y satisfacción obtuvieron un valor por arriba de la t de tablas.

En la siguiente tabla se exponen las medias correspondientes a cada variable, con lo que se define la jerarquía de mayor a menor de acuerdo a dichas medias.

VALOR DE LAS MEDIAS



Gráfica IV.B

PROBABILIDAD 95% Y 5% DE ERROR ,GRADOS LIBERTAD = 120

Las medias indican la posición jerárquica de cada variable. La responsabilidad ocupa el lugar, más importante en la motivacion de los trabajadores no calificados, mientras que el

salario tiene la media más baja, por lo que se retoma como la menos importante en la motivación.

V. CONCLUSIONES

En este apartado se explicarán las conclusiones teóricas sobre las atribuciones de los trabajadores hacia cada una de las variables para su motivación dentro de su trabajo. Primero se expondrán las variables que resultaron con un valor significativo dentro de las comparaciones, estas son la responsabilidad, la estructura organizacional, la afiliación y la satisfacción (tabla IV.A). Posteriormente se hablará de las otras variables: temor a perder el empleo, ascenso y el salario.

La responsabilidad es considerada por autores como McClelland como una variable intrínseca asociada a la motivación de logro, y aún cuando al mexicano se le identifica como una persona con poca necesidad de logro (Díaz- Guerrero 1988), en el presente estudio los trabajadores atribuyen a esta variable una alta importancia, por lo que se esperaría que estos trabajadores buscan hacer su trabajo algo mejor, son emprendedores y como ya se había mencionado en el capítulo I a este tipo de personas les provoca insatisfacción realizar labores rutinarias y demasiado fáciles las cuales son labores típicas de este sector. Esto lo podríamos apoyar si observamos en la Tabla IV.A que la satisfacción aparece como poco trascendente en las respuestas de los trabajadores.

En relación al diagnóstico de la estructura organizacional se manifiesta que si bien no es lo que más les motiva si es trascendente para dar un buen rendimiento y para tener un mayor bienestar en su trabajo. La organización de las empresas se refleja mediante sus

leyes y normas, si éstas normas no son las adecuadas para los trabajadores de ninguna manera los lograrán motivar.

Para este sector de trabajadores el compañerismo y la identificación dentro de la empresa no resultan motivantes. Esto se puede entender si nos remitimos a lo ya expuesto en el capítulo II, donde se hace referencia a que los mexicanos regularmente buscan cubrir su necesidad de afiliación dentro de la familia, es decir que debido a los fuertes lazos de pertenencia e identificación con que los trabajadores se relacionan con su familia, ya no se sienten motivados a incrementar sus relaciones afiliativas dentro de su trabajo. Sin embargo también puede suceder que aún cuando los trabajadores sientan una alta motivación de afiliación, si no existen las condiciones externas propicias, entonces su motivación de afiliación disminuirá, por lo que si este sector de trabajadores expresó que se siente poco motivado por la afiliación puede ser por que el ambiente no es propicio para que los trabajadores desarrollen esta motivación.

Dentro de las variables significativas en la comparación, la satisfacción es la de menor importancia, es decir, que en términos generales no se sienten satisfechos en su trabajo. Las razones de su insatisfacción puede tener muchas causas directas e indirectas. Por principio se deben considerar las características del sector de trabajadores, puesto que sus labores son manuales, siendo ésto una causa para que se discriminen estos tipos de empleo frente a los trabajos intelectuales, por lo que difícilmente tienen reconocimiento y posibilidades de realización personal y según alguno autores como Maslow (1970) y Herzberg (1956) sólo con la opción del desarrollo personal es posible alcanzar una mayor satisfacción laboral y mientras menos necesidad o motivaciones se cubran mayor es la insatisfacción, por otra parte se debe considerar el tipo de labores que realiza este sector, debido a la extrema división y a lo repetitivo de sus tareas que producen aburrimiento y con ello a la insatisfacción. Es importante

recordar que con base en lo explicado por Maslow nunca se llega a una satisfacción total puesto que siempre existe una necesidad superior que se buscará cubrir.

Las variables de temor, ascenso y salario no resultaron ser significativas dentro de las comparaciones, sin embargo los valores de sus medias (Gráfica IV.B) aportan datos relevantes para la comprensión de las motivaciones de los trabajadores no calificados. Es interesante observar que el temor a perder el empleo es una de las variables más sobresaliente por el valor de su media. Este motivo de evitación casi no ha sido considerado en las investigaciones del mexicano, puesto que en épocas donde el desempleo no es un problema general no se piensa que pueda ser relevante, sin embargo como se explicó en capítulo III la situación económico del país ha afectado a un gran número de personas, lo cual produce ansiedad y temor ante la posibilidad de quedar desempleado. Dado que cuando las personas tienen temor o ansiedad buscan la forma de disminuir este sentimiento podemos pensar que la alta motivación que atribuyen a la responsabilidad esté relacionado con la búsqueda de reducir su tensión, en tanto que al considerarse y al tratar de comportarse como responsable en su trabajo consideran que es menos probable que sean despedidos de su trabajo y eso también hace que entendamos que el trabajador esté insatisfecho aunque trate de mantenerse.

Respecto al ascenso, se observa como una variable que motiva muy poco a este sector de trabajadores. La posibilidad de ascender de puesto lo perciben como algo poco real. Para Rodríguez (1992) el mexicano y sobre todo el mexicano de menor estatus social siempre se ha percibido por debajo de los demás, es decir que debido a causas históricas la experiencia de estos trabajadores les indica que difícilmente pueden llegar a ocupar un puesto importante por lo que ya no se preocupan por obtener un ascenso ni por adquirir la preparación académica necesaria.

Por lo que se refiere al salario encontramos que no es esto a lo que atribuyen su motivación, es lo último que frente a las otras variables consideran como motivante en su trabajo. En investigaciones anteriores (Díaz 1994), se evidencia que el salario no es un buen motivador y menos a largo plazo. Los salarios de los trabajadores no calificados son bajos (cap III) por lo que no pueden atribuir a él toda su motivación sino que aprenden a valorar otras cosas de su trabajo. Por otra parte hay que recordar que el hecho de que el salario sea la de menor valor en la comparación, esto no significa que no es un motivador, sino que para este sector existen variables que pueden llegar a ser más importantes en sus labores puesto que no se puede negar que el salario tiene la importancia de cubrir las necesidades básicas de los trabajadores, como el alimento, el vestido, etc.

En resumen como se pudo ver en las variables que se abordan en este estudio, lo que más motiva a los trabajadores no calificados mexicanos es la responsabilidad, en contraparte lo que menos los motiva es el salario. Sin embargo, también se evidenció que no existe una división categórica respecto a la motivación de las variables internas frente a las variables externas, tal como lo había propuesto Herzberg (capítulo I), puesto que aún cuando la responsabilidad es considerada como un motivador de tipo interno y el salario es un motivador externo, no es un hecho contundente para las demás variables que afirme la prioridad de los motivadores internos o intrínsecos sobre los motivadores externos o extrínsecos.

VI. DISCUSION

Debido a la poca importancia que se le ha dado al estudio de la motivación del sector de los trabajadores no calificados, todas las investigaciones que intenten acercarse a

comprender su conducta contribuyen en alguna medida a entender su comportamiento y a procurar su bienestar en el lugar donde trabajan y su forma de vida en general.

Los trabajadores no calificados han manifestado que su motivación en el trabajo ha sido flexibilidad en su responsabilidades. Aún cuando se consideren motivados por su responsabilidad o por la organización de la industria existen elementos negativos por lo cual no sienten cubiertas sus expectativas laborales. El trabajador no calificado esta cubriendo sus necesidades, puesto que muestran una gran insatisfacción, no se sienten motivados por el ascenso y muy poco motivados por la afiliación. Debido a la crisis por lo que atrevesan la mayoría de las industrias mexicanas, crean en el trabajo un sentimiento de miedo, de incertidumbre y de inseguridad, que provoca que el trabajador pueda mantenerse en su puesto de cualquier forma, aunque este no cubra sus aspiraciones.

El salario siempre ha sido un factor de interés en las investigaciones sobre motivación, sin embargo aún no se han unificado los criterios respecto a su importancia para mejorar el rendimiento de los trabajadores y procurar su bienestar puesto que el ganar más dinero en un largo plazo no los hace más felices ni los hace trabajar mejor. Algunos estudios como los hechos por Vroom reflejan que el salario como un incentivo motivador sólo llega a motivar en un periodo de tiempo muy pequeño y que los trabajadores prefieren otro tipo de motivadores como el reconocimiento personal ante la empresa, pero ésto no significa que el salario carezca de importancia, puesto que como ya se había mencionado con el dinero que obtienen de su trabajo los empleados esperan cubrir cuando menos sus necesidades más esenciales como de alimento, habitación y vestido.

En general podemos suponer que es importante la motivación en el contexto laboral, pues es el resultado de la interacción entre el individuo y la situación y sin duda las personas difieren en su impulso motivacional. La motivación es como el deseo de

esforzarse por alcanzar las metas de la organización, condicionando la posibilidad de satisfacer alguna necesidad individual, el elemento de esfuerzo es una medida de intensidad, cuando alguien esta motivado, suele poner todo su empeño.

Cabe mencionar que los teóricos de la motivación casi siempre han puesto que los motivadores intrínsecos como el logro , la responsabilidad y la competencia personal son indispensables de los motivadores extrínsecos como el sueldo alto, promociones, buenas relaciones con los compañeros y agradables condiciones de trabajo.

Con base a lo anterior en el contexto laboral de los trabajadores debe existir un ambiente de cooperación que proporcione la formación de una red de comunicación e interacción capaz de generar un auténtico interés por el bienestar de todos, propiciando el entusiasmo y motivación que permita el máximo de acción y estimulación recíproca necesaria para alcanzar las metas.

En un momento con rápidos cambio, la predicción es en el mejor de los casos un riesgo. Nada parece más seguro que la expectativa de cambios masivos en las órdenes sociales, económicas y políticas.

El trabajo humano es un fenómeno en extremo complejo y multifacético que ha sido estudiado y comentado desde muchos puntos de vista, como factor económico, como institución social, como centro de interés político, como conjunto de acontecimientos históricos y como valor moral. Cuando se le pidió a Freud una lista de requisitos básicos de la existencia humana, respondió: AMOR Y TRABAJO.

El trabajo es un fenómeno social que debe interpretarse en el contexto de las organizaciones y estructura sociales, puesto que es ejecutado por seres humanos.

DATOS SOCIO-DEMOGRAFICOS

MUESTRA: 170 TRABAJADORES NO CALIFICADOS DE LA INDUSTRIA Pond's (CIVAC).

SEXO

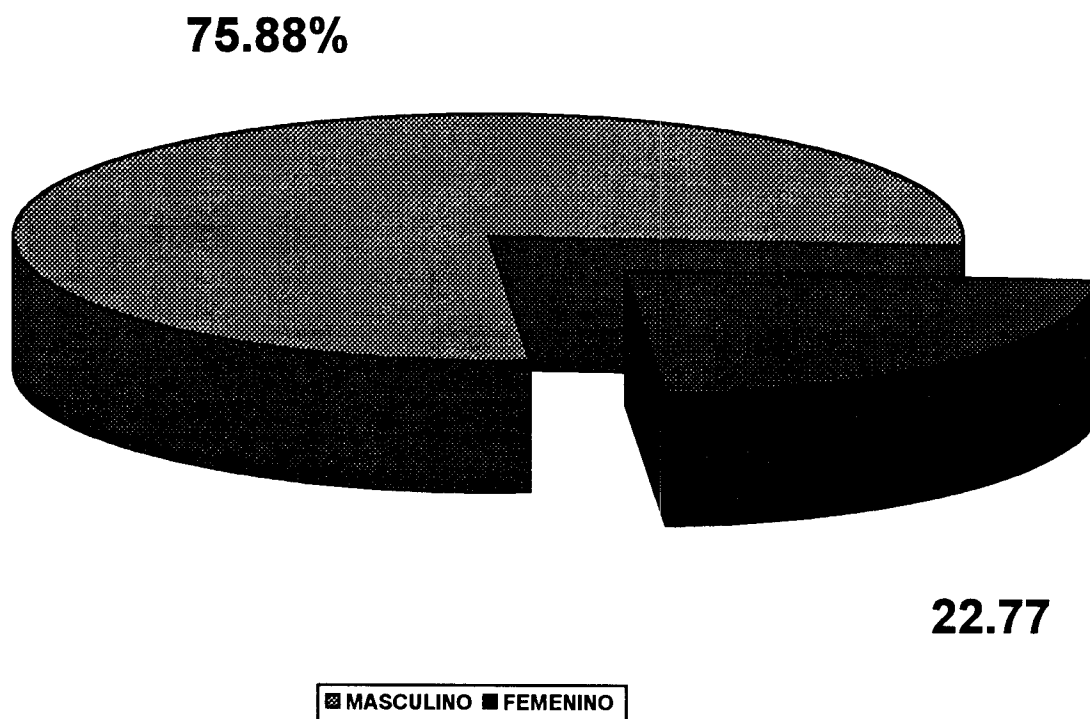


fig: A

EDAD

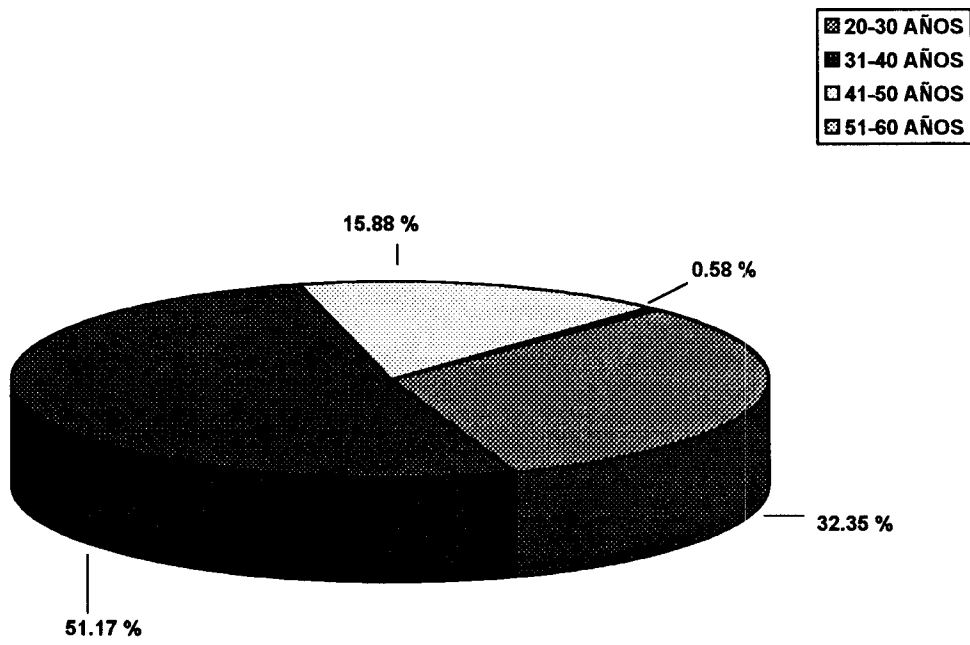


fig:B

ANTIGÜEDAD

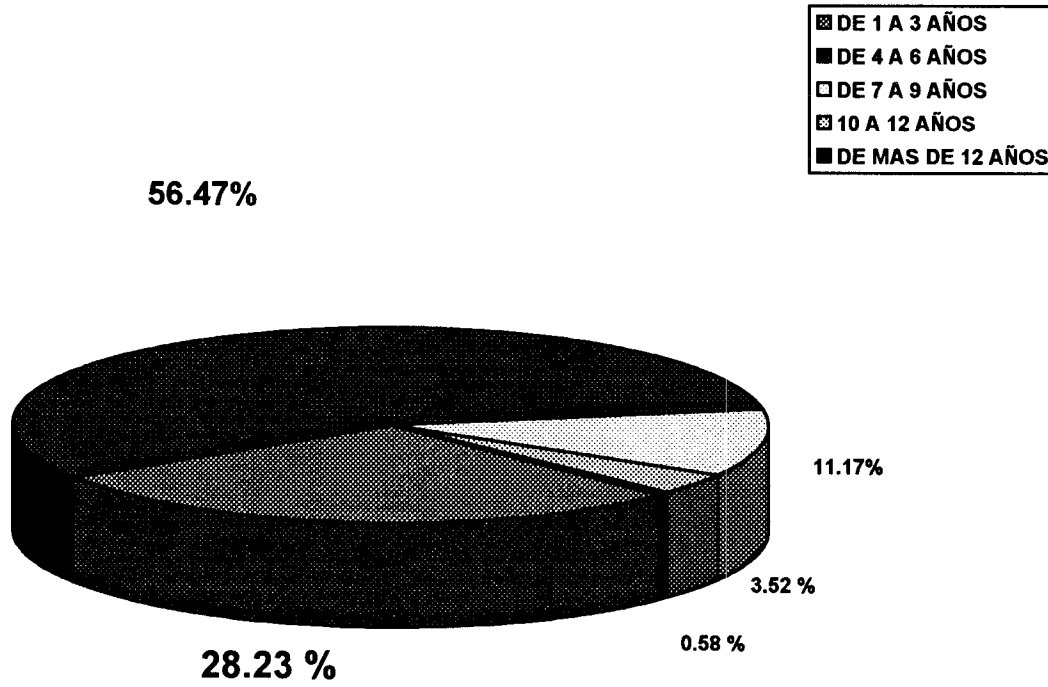


fig:C

ESCOLARIDAD

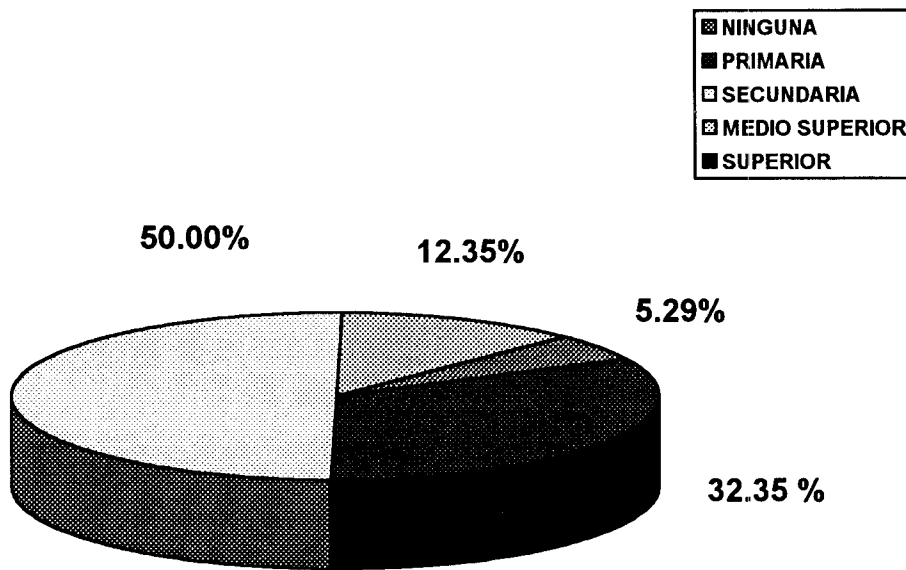


fig:D

VI.II. SUGERENCIAS Y OBSERVACIONES

En Pond's (CIVAC) de Morelos se tiende a crear en los individuos un sentimiento de insatisfacción y pocas perspectivas, en la medida en que es formal y rígida. La exigencia de la organización impone a los individuos a actividades permanentes que no permiten la oportunidad de contemplar el ascensos como una posibilidad. Es así como los trabajadores no calificados se vuelven insatisfechos aún cuando se los trabajadores le tienen un gran respeto y le dan gran importancia a la estructura de la organización, pero esto no quita el dedo del renglón de que existe la necesidad de crear un cambio.

Puesto que los trabajadores anhelan tener un ambiente laboral agradable y de confianza que los impulse a dar un buen esfuerzo es importante manejar los conceptos que abordamos para el proceso de la motivación partiendo con la suposición de que el comportamiento esta dirigido por lo menos en parte hacia la obtención de metas o hacia satisfacción de necesidades. Dado que no sólo existen muchas necesidades , desde las básicamente fisiológicas como el hambre, o el deseo de autorealización, sino que también se sitúan en una jerarquía en las necesidades más bajas que deben estar ampliamente satisfechas antes que las más altas entren en juego.

Por otra parte es importante que una industria pueda tener la participación del trabajador ofreciéndole condiciones favorables que contribuyan de alguna manera al logro de una de sus metas, sin embargo en épocas de crisis esto es difícil puesto que no existen las condiciones sociales y económicas pertinentes.

Estudios realizados con anterioridad (Taylor, 1973), muestran que la afiliación crea cambios positivos en el trabajador, sin embargo en este sector este motivador es poco relevante, por lo que se podría buscar que los trabajadores no calificados busquen pertenecer a una industria sintiendo que su actividad contribuye directa o indirectamente a alcanzar sus propias metas.

Tradicionalmente se piensa que el dinero constituye el instintivo decisivo en el trabajo. En cuanto medio de intercambio, es el vehículo por el cual el trabajador puede comprar las numerosas cosas que desea y que satisface sus necesidades mas aún el dinero cumple la función de punto de referencia que le permite saber el valor, que la industria da a sus servicios y con el cual pueden comparar el valor que tienen para los demás. Ellos prefieren el valor de trabajos interesantes, de lograr metas, tener la participación en la toma de desiciones obtener la retroalimentación, que haya grupos cohesivos de trabajo y otros trabajos no monetarios como estimuladores del trabajador no calificado. Sin embargo el dinero obtenido de su trabajo si cubre las necesidades básicas del trabajador, por lo que aún cuando se considera que el dinero no es el único motivador, resulta difícil asegurar que no es un factor motivante importante en todos los sectores.

La mayor parte de las desiciones y objetivos la toman en las cimas de las organizaciones y se distribuyen en forma descendente. Los trabajadores no calificados laboran en una atmósfera de indiferencia, ocasionalmente obtienen recompensas y la satisfacción de las necesidades permanecen en los niveles psicológicos y de seguridad. Dada la importancia que ellos le atribuyen a la forma en que está organizada la empresa deben ser más tomados en cuenta para procurar un mayor bienestar tanto en el lugar donde laboran como en su vida diaria, lo cual también puede redituar en un mayor éxito en la empresa donde están empleados.

La motivación del trabajador no calificado en las industrias es variada, es decir, desde la estructura pasando por el salario hasta el temor a perder el empleo son motivos importantes para que el trabajador en la historia del medio donde se desarrolla y su propio historia existencial son las que determinan que su motivación sea atribuida hacia un factor y no hacia otro y pueda ser productivo para la sociedad para también tener una vida con mayor bienestar.

REFERENCIAS

- Argyle, Michael, (1977), Psicología social del Trabajo. Bilbao, Ediciones Deusto, p.p. 263.
- Brown, J. A., (1958), La psicología Social en la Industria. México, D.F., Edit. F.C.E., p.p.458-227.
- Díaz-Guerrero R., (1988). La psicología del mexicano en el trabajo. México, Mex., McGrawHill., p.p.51-75.
- _____ (1970). Estudios de psicología del mexicano. México, Edit. Trillas, p.53.
- Friedmann, G., (1983). Tratado de sociología del trabajo I. México, Edit. F.C.E., p.p. 13-324.
- Gallo, P., (1982). The practical statistician. Universidad de San Diego Monterey, California, p.p. 456-470.
- Gonzalez, Y., (1994). El empleado temporal en México y el T.L.C. México, Edit. Diana, p.p. 150.
- Harrsch, C., (1983). El Psicólogo, ¿Qué hace ?., México, Edit. Alhambra Mexicana, p.p. 47-131.
- Herder, J., (1973). Diccionario de Sociología. Barcelona, Edit.Trillas, p.308.
- Herzberg, (1987). El clima del trabajo en las organizaciones, México, Edit. Trillas, p.p.215.
- Hewstone Miles, (1989). La atribución causal. Del proceso cognitivo a las ciencias colectivas. Barcelona. Edit. Paidós.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), (1996). Comisión Nacional de Salarios Mínimos. México, D.F.

_____. (1995). Censo Industrial 1990-1995. México, D.F.

Leplat, J., Cuny X., (1978). Psicología del trabajo. Enfoques y técnicas. Madrid, Pablo del Rio-Editor, p.p. 31-62.

Madsen K., (1972). Teorías de la motivación. Buenos Aires, Argentina, Edit. Paidós, p.p. 230-245.

Mankeliunas Mateo, (1987). Psicología de la motivación. México, Edit. Trillas, p.p. 450.

Maslow A., (1970). Motivación y personalidad. New York, Edit. Harper & Row, p.p. 369.

Mayo, Elton., (1972). Problemas de una civilización industrial. Buenos Aires, Edit. Nueva Visión, p.p. 213-346.

McClenlland D., (1989). Estudio de la motivación humana. España, Editorial Narcea S.A., p.p. 20-567.

Mcteer, W., (1978). El ámbito de la motivación. México D.F., Editorial Manual Moderno, p.p. 12-71.

Norris C.C., (1996). Economía, Enfoque en América Latina. México D.F., Edit. McGraw Hill, p.p. 235.

Perlman Daniel, (1992). Psicología Social. México, P. P.120-148.

Reyes, F., (1994), Búsqueda interna. Rev. Capacitación., México D.F., p.p. 16, 32-33.

Rodríguez E. M., (1992). Psicología del mexicano en el trabajo. México, Mex. McGrawHill, p.p.11-15, 79-95.

Ruseel A. P. (1973). Psicología del Trabajo. Editorial Morata, España, p.p. 45-92.

Salazar J. M. (1980). Psicología Social. Editorial Trillas, México, D.F. p.p.23-35.

Schultz Duane, (1985). Psicología Industrial. Mc Graw Hill, p.p. 451.

Soria M., (1994). Relaciones Humanas. México, D.F., Edit. Limusa, p.p.53-63.

Taylor F. W., (1973). Principios de la administración científica. México, D.F., Edit. Ateneo, p.p. 233.

Vroom Victor (1979), Motivación y alta dirección. México, Edit. Trillas, p.p. 363 .

ANEXO(1)

CUESTIONARIO PILOTO

!HOLA! Estamos solicitando su valiosa cooperación para responder el presente cuestionario. A continuación hay una lista de afirmaciones sobre lo que piensa la gente, por favor indique poniendo dentro del paréntesis el número que más se acerque a su forma de pensar, de acuerdo con la siguiente clave:

- (1) TOTALMENTE DE ACUERDO
- (2) DE ACUERDO
- (3) INDIFERENTE
- (4) EN DESACUERDO
- (5) TOTALMENTE EN DESACUERDO

Por ejemplo ante la afirmación:

Hoy hace mucho calor.....(),
si usted está totalmente en desacuerdo, entonces le asignará el número 5, colocándolo dentro del paréntesis que le corresponde: (5). Si usted está totalmente de acuerdo, entonces le asignará el número 1, colocando dentro del paréntesis así: (1).

Le rogamos sea completamente sincero en sus respuestas. No requerimos de su nombre, esto es totalmente anónimo. Gracias por su colaboración.

- 1. Mi participación es importante para el trabajo de los demás.....()
- 2. La empresa me ofrece la oportunidad de crecer.....()
- 3. Me concentro en mi trabajo.....()
- 4. Busco cumplir con el trabajo que se me asigna.....()
- 5. Estoy motivado para obtener mejores puestos.....()
- 6. Me enorgullece pertenecer a esta empresa.....()
- 7. Puedo obtener ascensos en mi trabajo.....()
- 8. Me molesta hacer lo que el jefe me indica.....()
- 9. Entiendo todo lo relacionado a mi trabajo()
- 10. Este empleo es lo que yo esperaba.....()
- 11. El aumento de despidos en la industria mexicana me afecta.....()

(1) TOTALMENTE DE ACUERDO

(2) DE ACUERDO

(3) INDIFERENTE

(4) EN DESACUERDO

(5) TOTALMENTE EN DESACUERDO

12. La posibilidad de ascenso sirve para realizar mejor mi trabajo.....()

13. Pongo atención en mis deberes laborales()

14. Me esmero en mi trabajo para poder seguir trabajando en la empresa.....()

15. Más vale paso que dure, que trote que canse.....()

16. Lo importante es tener empleo, no importa de que tipo.....()

17. Me agrada la actividad que desempeño en este trabajo.....()

18. Me gusta el trabajo que realizo.....()

19. Un ascenso en la empresa está fuera de mi alcance.....()

20. El salario me impulsa a realizar mejor mi trabajo.....()

21. Me siento afortunado por tener un empleo.....()

22. El que quiere azul celeste que le cueste.....()

23. Aunque me paguen menos trabajo con el mismo empeño.....()

24. En esta empresa pongo mucho esfuerzo en lo que hago.....()

25. Siento temor de llegar a ser despedido.....()

26. Me esfuerzo por obtener un ascenso.....()

27. Estoy satisfecho con mi trabajo.....()

28. Mis jefes tienen objetivos diferentes a los míos.....()

29. El estar desempleado me afectaría.....()

30. Me gusta la eficiencia de la empresa.....()

(1) TOTALMENTE DE ACUERDO

(2) DE ACUERDO

(3) INDIFERENTE

(4) EN DESACUERDO

(5) TOTALMENTE EN DESACUERDO

31. Puedo realizar cualquier tipo de trabajo en otro lugar.....()

32. La empresa debe despedir a los de peor rendimiento.....()

33. Los objetivos de esta empresa los siento como míos.....()

34. Es benéfico el compañerismo que hay en el trabajo.....()

35. El que hambre tiene en pan piensa.....()

36. Trabajo mejor para merecer una recompensa salarial.....()

37. Pocos empleados de mi ramo tienen ascensos importantes.....()

38. Es agradable el ambiente de trabajo.....()

39. La organización de la empresa afecta mi trabajo.....()

40. Tengo todo lo necesario para realizar bien mi trabajo.....()

41. Trabajo bien para conservar mi empleo.....()

42. Las labores que desempeño me motivan para subir de puesto.....()

43. Mi salario es lo que realmente merezco.....()

44. Aprendo cosas nuevas en mis labores para mejorar mi trabajo.....()

45. Quiero especializarme en mi trabajo para ganar más.....()

46. Busco ser responsable en mi trabajo.....()

47. La relación entre mis compañeros y yo es deficiente.....()

48. Al mal paso darle prisa.....()

49. Soy parte importante de mi grupo de trabajo.....()

(1) TOTALMENTE DE ACUERDO

(2) DE ACUERDO

(3) INDIFERENTE

(4) EN DESACUERDO

(5) TOTALMENTE EN DESACUERDO

50. Me parece interesante subir de puesto en mi trabajo.....()

51. Los ascensos se obtienen de acuerdo al desempeño.....()

52. De mi trabajo, el salario es lo que más me motiva.....()

53. Cumpló con lo acordado con la empresa.....()

54. La responsabilidad de la realización de un buen trabajo depende de mi.....()

55. La empresa busca calidad.....()

56. Los reglamentos de la empresa son los adecuados para realizar bien mi trabajo.....()

57. Mi salario está de acuerdo con mi esfuerzo en mi área de trabajo.....()

58. Considero que es posible ascender en mi área de trabajo.....()

59. Me siento satisfecho con el salario que percibo.....()

60. Necesito este salario para cubrir mis necesidades básicas.....()

61. En mi área de trabajo sólo ascienden a los recomendados.....()

62. Son importantes las juntas de empleados para discutir metas comunes.....()

63. Este empleo satisface mis necesidades.....()

64. Más vale tarde que nunca.....()

65. Mis compañeros me apoyan con mi trabajo.....()

66. Considero que hay favoritismo de los jefes hacia algunos de los trabajadores.....()

67. El salario es la razón por la que permanezco en este empleo.....()

68. Las reformas de la empresa son benéficas para los empleados.....()

(1) TOTALMENTE DE ACUERDO

(2) DE ACUERDO

(3) INDIFERENTE

(4) EN DESACUERDO

(5) TOTALMENTE EN DESACUERDO

69. Hay un ambiente agradable en la empresa.....()

70. Hago mi trabajo con calidad.....()

71. Los jefes guardan sus opiniones cuando hago un buen trabajo.....()

72. Falto a mi trabajo injustificadamente.....()

73. La estructura de la empresa obstruye mi trabajo.....()

74. Si pierdo este empleo me es fácil encontrar otro.....()

75. El compañerismo que hay en el trabajo hace más agradable mis labores.....()

SEXO:

EDAD:

1. Masculino

2. Femenino

AÑOS DE TRABAJAR EN ESTA EMPRESA:

ESCOLARIDAD:

ANEXO (2)

CUESTIONARIO FINAL

¡HOLA! Estamos solicitando su valiosa cooperación para responder el presente cuestionario. A continuación hay una lista de afirmaciones sobre lo que piensa la gente, por favor indique poniendo dentro del paréntesis el numero o el signo que más se acerque a su forma de pensar, de acuerdo con la siguiente clave:

- | | |
|------------------------------|---------------|
| (1) TOTALMENTE DE ACUERDO | (1) ó con (x) |
| (2) DE ACUERDO | (2) ó con (0) |
| (3) INDIFERENTE | (3) ó con (.) |
| (4) EN DESACUERDO | (4) ó con (/) |
| (5) TOTALMENTE EN DESACUERDO | (5) ó con (-) |

Por ejemplo ante la afirmación:

Hoy hace mucho calor.....(),
si usted está totalmente en desacuerdo, entonces le asignará el número 5, colocándolo dentro del paréntesis: (5). Si usted está totalmente de acuerdo, entonces le asignará el número 1, colocando dentro del paréntesis: (1).

Le rogamos sea completamente sincero en sus respuestas. No requerimos de su nombre, esto es totalmente anónimo

1. Mi participación es importante para el trabajo de los demás.....()
2. La empresa me ofrece la oportunidad de crecer.....()
3. Me concentro en mi trabajo()
4. Estoy motivado para obtener mejores puestos.()
5. Me enorgullece pertenecer a esta empresa.()
- 6 Este empleo es lo que yo esperaba..... ()
7. La posibilidad de ascenso sirve para realizar mejor mi trabajo.....()
8. Pongo atención en mis deberes laborales..... ()
9. Me esmero en mi trabajo para poder seguir trabajando en la empresa ()
10. Lo importante es tener empleo, no importa de que tipo.....()
11. Me agrada la actividad que desempeño en este trabajo.()
12. Me gusta el trabajo que realizo.()
13. El salario me impulsa a realizar mejor mi trabajo..... ()
14. Me siento afortunado por tener un empleo.()
15. Siento temor de llegar a ser despedido.....()

- | | |
|------------------------------|---------------|
| (1) TOTALMENTE DE ACUERDO | (1) ó con (x) |
| (2) DE ACUERDO | (2) ó con (0) |
| (3) INDIFERENTE | (3) ó con (.) |
| (4) EN DESACUERDO | (4) ó con (/) |
| (5) TOTALMENTE EN DESACUERDO | (5) ó con (-) |

16. Me esfuerzo por obtener un ascenso..... ()
17. Estoy satisfecho con mi trabajo..... ()
18. Me gusta la eficiencia de la empresa.()
19. Los objetivos de esta empresa los siento como míos.()
20. Es benéfico el compañerismo que hay en el trabajo.....()
21. Trabajo mejor para merecer una recompensa salarial.....()
22. Es agradable el ambiente de trabajo. ()
23. La organización de la empresa afecta mi trabajo..... ()
24. Las labores que desempeño me motivan para subir de puesto..... ()
25. Aprendo cosas nuevas en mis labores para mejorar mi trabajo.....()
26. Quiero especializarme en mi trabajo para ganar más. ()
27. De mi trabajo, el salario es lo que más me motiva..... ()
28. Cumplo con lo acordado con la empresa. ()
29. Los reglamentos de la empresa son los adecuados para realizar
bien mi trabajo..... ()
30. Considero que es posible ascender en mi área de trabajo..... ()
31. Me siento satisfecho con el salario que percibo..... ()
32. Hay un ambiente agradable en la empresa.....()
33. Hago mi trabajo con calidad..... ()
34. Si pierdo este empleo me es fácil encontrar otro..... ()
35. El compañerismo que hay en el trabajo hace más agradable mis
labores..... ()

Sexo : M () , F ()

Edad: 20-30 () , 30- 40 () , 40-50 () , 50-60 () , 60-? ()

Años de trabajar
en esta empresa: 0-3 () , 3-6 () , 6-9 () , 9-12 () , 12-más ()

Escolaridad:

Ninguna(),
primaria.....(),
secundaria..... (),
preparatoria....(),
superior..... ().

INDICE

	PAGINAS
JUSTIFICACION	1
CAP. I. LA PSICOLOGIA COGNOSCITIVA Y LA MOTIVACION	4
I.I. La psicología cognoscitiva.	
I.II. La atribución causal.	
I.II.I. La atribución causal interna y la tribución causal externa.	
I.III. La motivación humana.	
I.III.I. Teoría de Herzberg.	
I.III.II. Teoría de McClelland.	
I.III.III. Enfoques.	
CAP. II. EL TRABAJO	28
II.I. La trascendencia del trabajo.	
II.II. Los trabajadores dentro de la empresa.	
II.II.I. Las organizaciones.	
II.II.II. Los trabajadores no calificados.	
II.II.III. Los trabajadores no calificados mexicanos.	
II.III. Los trabajadores mexicanos.	
CAP. III. CONDICIONES DEL EMPLEO EN MEXICO	45
III.I. Importancia de la industria para el empleo.	
PLANTEAMIENTO E HIPOTESIS CONCEPTUALES	56

METODOLOGIA	58
Planteamiento del problema.	
Objetivos generales.	
Objetivos particulares.	
Hipótesis.	
Variables.	
Definiciones conceptuales.	
Definiciones operacionales.	
Método.	
Procedimiento.	
Resultados.	
Tipo de diseño y tipo de investigación.	
IV. RESULTADOS	68
IV.I. Características de la muestra.	
IV.II. Presentación estadística.	
V. CONCLUSIONES	72
VI. DISCUSION	75
VII. SUGERENCIAS Y OBSERVACIONES	82
REFERENCIAS	
ANEXOS	