

302925

1
24

Universidad femenina
de México



UNIVERSIDAD FEMENINA DE MEXICO

ESCUELA DE PSICOLOGIA CON
ESTUDIOS INCORPORADOS A LA U.N.A.M.

SATISFACCION EN EL TRABAJO
EN PASANTES DE SERVICIO
SOCIAL

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

T E S I S

Que para Obtener el Titulo de:

LICENCIADO EN PSICOLOGIA

P r e s e n t a:

ROSARIO DE ANDA MARTINEZ

MEXICO, D. F.

1950



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

	Págs.
Introducción.	
CAPITULO PRIMERO	"SERVICIO SOCIAL"
1.1	Esquema histórico del servicio social. 1
1.2	Filosoffa del servicio social. 10
1.3	El servicio social como instrumento formativo. 13
CAPITULO SEGUNDO	"NATURALEZA DEL TRABAJO"
2.1	Desarrollo histórico de las relaciones de trabajo. 15
2.2	Definición del trabajo. 19
2.3	Caracterización psicológica del trabajo. 20
2.4	Trabajo y motivación. 22
2.5	Definiciones de la motivación. 23
CAPITULO TERCERO	"LAS TEORIAS DE LA MOTI- VACION Y LA INVESTIGACION"
3.1	Clasificación de las teorías de la moti- vación. 24
3.2	Teorías de Contenido. 25
3.3	Agrupación de las Teorías de Contenido. 26
3.3.1	Jerarquía de las necesidades. 27
3.3.2	Teoría de dos factores. 30
3.3.3	Teoría acerca de las necesidades aprendi- das. 32

3.4	Teorías de Proceso.	34
3.5	Agrupación de las Teorías de Proceso.	35
3.5.1	Teoría de las expectativas.	36
3.5.2	Teoría de la equidad.	37
3.5.3	Teoría de la fijación de metas.	39

CAPITULO CUARTO. "PROPUESTA METODOLOGICA"

4.1	Planteamiento del problema.	41
4.2	Justificación del problema.	42
4.3	Objetivo de la investigación.	43
4.4	Unidades de observación.	44
4.4.1	Variable dependiente.	
4.4.2	Variable independiente.	
4.4.3	Variable de control.	
4.5	Hipótesis.	46
4.5.1	Hipótesis alterna.	
4.5.2	Hipótesis nula.	

CAPITULO QUINTO "ESQUEMA POBLACION Y MUESTRA" -

5.1	Antecedentes de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.	47
5.2	Organograma de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.	49
5.3	Definición de población.	50
5.4	Definición de muestra.	51
5.5	Características de la muestra.	51

5.6	Instrumento Test de Intereses (Thurstone).	53
5.7	Definición del grupo control.	60
5.8	Definición del grupo experimental.	60
5.9	Procedimiento.	61

CAPITULO SEXTO

"DISEÑO ESTADISTICO" DIFERENCIA DE MEDIAS

6.1	Diferencia de medias.	63
6.2	Puntaje del Tests de Intereses (Thurstone grupo control).	64
6.3	Histograma (grupo control)	65
6.4	Puntaje del Test de Intereses (Thurstone grupo experimental)	66
6.5	Histograma (grupo experimental)	67
6.6	Conclusiones del Diseño Estadístico Diferencia de Medias.	68

ANEXO	69
-------	----

CONCLUSIONES.	88
---------------	----

BIBLIOGRAFIA.	90
---------------	----

I N T R O D U C C I O N

El ritmo de la vida moderna reclama una eficiencia para el trabajo mediante el adecuado empleo de las capacidades de hombres expertos, el constante crecimiento del sector laboral, requiere de una eficiente preparación educativa. Con la Industrialización, la educación se ha hecho más necesaria para la economía nacional y se ha convertido en la principal Institución mediadora entre la demanda de trabajo. La sociedad necesita garantizar una manifestación de esta necesidad, el servicio social debe contemplarse como un recurso técnico aprovechable y útil para las diferentes actividades que implican el desarrollo que el país ha comprendido.

CAPITULO I.- Primeramente en este capítulo que lleva por título Servicio Social, se inicia partiendo del esquema histórico del servicio social, su filosofía y como instrumento formativo.

CAPITULO II.- Se pretende proporcionar una visión general de la Naturaleza del trabajo, adicionalmente se presenta un breve esbozo de las relaciones de trabajo, -- caracterización psicológica del trabajo, trabajo y motivación.

CAPITULO III.- Las teorías de la motivación y la investigación. Se pueden emplear dos categorías para clasificar las teorías de la motivación. La primera categoría corresponde a las teorías de contenido, se ocupan principalmente de las necesidades e incentivos que provocan la conducta. La segunda categoría corresponde a las -- teorías de proceso se preocupan por las necesidades, - pero no las estudian ni las analizan de manera similar.

CAPITULO IV.- Propuesta metodológica. En este capítulo se sigue un lineamiento desde el planteamiento del problema, objetivo de la investigación, unidades de observación e hipótesis.

CAPITULO V.- Esquema población y muestra. El investigador social investiga la totalidad del grupo que intenta comprender, este grupo conocido como población consiste en un conjunto de individuos que comparten por lo menos una característica en común, en este trabajo la característica, es que son pasantes de servicio social nivel - técnico. Como se trabaja con limitaciones de tiempo, -- energía y recursos económicos, rara vez se estudia a todos y cada uno de los miembros de la población por lo - que sólo se analiza una muestra, un número pequeño de -

individuos tomados de la población a través del proceso de muestreo.

CAPITULO VI.- Diferencia de medias. Consiste en contrastar la hipótesis alterna y la hipótesis nula.

I. CAPITULO

"SERVICIO SOCIAL"

I.I ESQUEMA HISTORICO DEL SERVICIO SOCIAL.

Iniciada la Lucha Armada de 1910, la recién creada Universidad Nacional experimentó el impacto de las ideas sociales difundidas incontinentemente por todo el país. Es por ello que se lanzó a la tarea, iniciada por su principal impulsor el Maestro Justo Sierra. De definir una Fisonomía Institucional propia y encontrar un sentido y una razón de ser, acorde con la nueva situación, la inestabilidad política y social que prevaleció durante el movimiento revolucionario, despertó el interés por separar las funciones internas de la Universidad de los vaivenes de la política. Las inquietudes por la Autonomía se hacen presentes en 1914, aflora en franco debate en 1917 y más tarde en 1923, para luego apaciguarse, no es sino hasta 1929, cuando los estudiantes se lanzan nuevamente a la lucha por la obtención de la Autonomía Universitaria, en el fondo lo que reflejaba el movimiento, era el problema, no resuelto del todo, de la definición de su función y sentido, de su relación con el Estado y la Sociedad en general. Resultaba patente que el proceso de modernización había alcanzado plenamente a la Universidad, llevándola hacia el control de su funcionamiento interno y hacia su conversión en una Institución independiente que libremente se comprometía con su realidad.

En este contexto, son los estudiantes quienes se proponen realizar un servicio que sería más tarde de gran trascendencia. Durante una entrevista celebrada el 28 de junio de 1929 con el Presidente de la República, los miembros del Directorio de Huelga pedían, que una vez obtenida la Autonomía, se implantara el servicio social obligatorio para los estudiantes, como requisito indispensable para obtener el Título Profesional. Este consistiría en prestar un servicio gratuito por un determinado número de meses. (I)

Sin embargo, el proyecto de realización de un servicio social de estudiantes, no pudo ser puesto en práctica en forma inmediata. Más tarde, en 1934, se propone que por medio del servicio social obligatorio se vincule al estudiante con la realidad, para entenderla y poner en práctica los conocimientos adquiridos en su beneficio. La participación del servicio social en los programas del Sector Público, se inició con la puesta en práctica de este servicio en 1936, al llevarse a cabo el primer convenio entre el Departamento de Salud Pública, hoy Secretaría de Salud y la Facultad de Medicina de la Universidad Autónoma de México. Ese mismo año, esta Institución dió el primer paso concreto para ---- implantar el servicio social obligatorio, al exigirlo a

todos los estudiantes de la Facultad. Durante los años siguientes el servicio social sólo se prestó con estudiantes o pasantes de las Facultades de Medicina del país. En 1945, fue promulgada la Ley Reglamentaria de los Artículos 40. y 50. Constitucionales (Hoy Artículo 50.) que estableció el servicio social como requisito para obtener el Título en aquellas profesiones que lo requirieran para su ejercicio. Para 1952, se amplió el convenio que incorporaba Médicos de la Secretaría de Salubridad y Asistencia, para hacerlos participar en otras Dependencias del Sector Público, entre ellas Petróleos Mexicanos, Ferrocarriles Nacionales de México, El Instituto Mexicano del Seguro Social y otras.

A través de la ampliación del convenio, se pretendía absorber el excedente de estudiantes y practicantes de Medicina que ya no tuvieran posibilidades de cumplir con su servicio social en la Secretaría de Salubridad y Asistencia.

Sin embargo, no hubo una acción sistemática por parte del Estado, orientada a coordinar globalmente las actividades del servicio social con las Instituciones de enseñanza superior.

Para 1954, las Autoridades de la UNAM promueven

la creación de brigadas multidisciplinarias para prestar dicho servicio, conocidas como Misiones Universitarias a partir de ellas y con la idea de trabajar durante el período de vacaciones en proyectos de desarrollo rural, rgnace entre los Universitarios la preocupación por organizar el servicio social en una forma más adecuada. En la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales se creó en 1957 la sección de pasantes y de servicio social, siendo su primera actividad investigar la importancia que tenía la socialización de las profesiones debido a una serie de limitaciones como fueron la carencia de personal para atender a los estudiantes, la falta de registros, etc.

Primero como práctica de campo y, posteriormente, como sistema de servicio social, la Escuela Superior de Medicina Rural del INI organizó, en 1958, a la comunidad académica para la prestación de servicio social multidisciplinario, dirigiendo su atención a las zonas indígenas y rurales. Asimismo en 1963, la Facultad de Medicina de la UNAM reorganizó sus programas de servicio social y formó brigadas multidisciplinarias de tipo móvil para dar asistencia médica en las zonas marginadas del país, por su parte, en 1967 la Escuela Superior de Medicina Rural estableció su programa de servicio social con duración de doce meses. Estas acciones contribuyeron a desarrollar una preocupación por llevar a cabo una profunda

reorganización del servicio social a nivel nacional. En ese sentido fue particularmente importante la primera - mesa redonda nacional sobre el servicio social, auspiciada por el IPN que, en coordinación con otros organismos de servicio social discutió en forma organizada, - las bases jurídicas y filosóficas del servicio social - 1967. Se llegó a la conclusión de que era necesario promover la creación de un organismo nacional que coordinara la prestación del servicio social a nivel federal, - que sería el Instituto Mexicano del Servicio Social de Pasantes, buscando con ello la participación más efectiva y coordinada del Gobierno de la Federación.

Diversos factores impidieron la creación de tal Instituto, sin embargo, se demostró cuan importante era el potencial del servicio social, si se planeaba, coordinaba y organizaba adecuadamente. La participación del Sector Público se activó nuevamente a partir de ese -- año, desde 1936, los convenios firmados entre la Facultad de Medicina y las Dependencias del Sector Público, señalaban un período de cinco meses para la prestación del servicio social de los estudiantes de esta Facultad, no es sino hasta 1967 cuando se firma un nuevo convenio entre la Facultad de Medicina y la Secretaría de Salubridad y Asistencia, ampliando el tiempo de prestación a doce meses. En 1969, las Escuelas de Ingeniería y --

Arquitectura se unieron para organizar sus propios programas de servicio social, por esos años se inició un proceso de organización y reglamentación del servicio social en algunas Facultades y Escuelas de la UNAM. En 1968, se aprobó el reglamento para el servicio social de la Escuela Nacional de Arquitectura y el Colegio de Medicina Veterinaria y Zootecnia el cual presentó un anteproyecto para la prestación de este servicio. En la Facultad de Ingeniería se crearon las prácticas de desarrollo regional, a fin de que los estudiantes participaran en el desarrollo de las zonas marginadas.

En 1970, la UNAM estableció el Departamento de Servicio Social de Pasantes, dependiente de la Dirección de Orientación, con la finalidad de promover, organizar y asesorar los programas, en forma multidisciplinaria dirigiéndolos al desarrollo de la comunidad nacional. Frente a estas experiencias, diversas Dependencias del Sector Público promovieron programas en los que incorporaron estudiantes y pasantes de esta escuela, en el período de 1967 a 1971. Este fue el caso de la Comisión Constructora e Ingeniería Sanitaria de la Secretaría de Salubridad y Asistencia (CCISSA), que incorporó la participación de IIO prestadores en las labores de saneamiento y mejoramiento sanitario de las vías públicas. El Instituto Mexicano del Seguro Social, por su

parte incorporó a 44 pasantes en la realización de obras hospitalarias, la Secretaría de Obras Públicas incorporó igual número de pasantes en el proyecto de obras de comunicación, especialmente de aeropuertos y en la evaluación técnica de las obras destinadas a la realización de los Juegos Olímpicos de 1968. Durante este mismo período, otras Dependencias se empezaron a interesar en la realización de programas en donde intervenirían prestadores de servicio social, fueron los casos del Instituto Nacional de Antropología e Historia.

El Instituto Nacional para el Desarrollo de la Comunidad y de la Vivienda Popular, (INDECO), creó en 1971, un Departamento destinado a evaluar las posibilidades reales de desarrollo del servicio social. A través del programa para el desarrollo del servicio social (PRODESSO), el INDECO realizó el primer censo nacional de prestadores que se llevó a cabo en la historia del país. A través del censo, se estableció que en el período de 1970-1971 existían 115 Instituciones de Educación Pública en el país, de las cuales egresaban un total de 32,672 pasantes anualmente, de estos 30,655 se encontraban en el nivel de licenciatura y el resto, 2,007 en el nivel sub-profesional o técnico. El 67% de los pasantes ya había cumplido su servicio social o lo estaban cumpliendo. De estos, el 47.5% lo realizaban en las

Instituciones de Educación Superior el 32.5% en las Dependencias del Sector Público y el 20% restante en el sector privado.

Durante el mismo año, se realizó una importante experiencia interdisciplinaria en materia de servicio social, en la que estuvieron involucradas la Secretaría de Obras Públicas del Gobierno del Estado de México y grupos de pasantes de las carreras de Ingeniería Civil, Veterinaria, Sociología y Economía de la UNAM, en el programa denominado "OPERACION PROGRESO". Los resultados estimularon a los estudiantes universitarios de estas y otras carreras a, organizar programas de servicio social.

El desarrollo del servicio social en las Instituciones de Educación Superior y la creciente incorporación multidisciplinaria de prestadores de este servicio en las Dependencias del Sector Público, propiciaron la realización del Primer Congreso Nacional para la reforma del servicio social, en Oaxtepec, estado de Morelos, los días 16 y 17 de febrero de 1972. En este congreso se empezó a considerar la posibilidad de organizar el servicio social en una forma coherente y sistemática, centralizando su coordinación en un solo organismo de carácter interinstitucional. Paralelamente a este esfuerzo organizativo que, por otra parte, no logró cumplir con su ---

objetivo principal, las Dependencias del Sector Público desarrollaron nuevos sistemas de incorporación de prestadores de servicio social mediante el establecimiento de programas especialmente diseñados para ellos.

En 1974, el Presidente de la República propuso a los estudiantes del IPN, la formación de cien brigadas multidisciplinarias que se orientarían a la realización de su servicio social promoviendo el desarrollo de las zonas ejidales marginadas del país. Como consecuencia de esta iniciativa, se elaboró el Plan Nacional de Servicio Social en Zonas Ejidales (PLANASSZE), el cual -- constituiría una valiosa experiencia en el establecimiento de nuevas modalidades para este servicio, permitiendo incrementar su productividad social.

Paralelamente, otras Instituciones de Educación Superior fueron sumando sus esfuerzos por avanzar en la organización del servicio social, como fué el caso de la Universidad Iberoamericana que creó el Centro de Servicio y Promoción Social en 1970.

I.2 FILOSOFIA DEL SERVICIO SOCIAL.

Al analizar el concepto de servicio social, la primera idea básica que se debe examinar es la dimensión axiológica del mismo, es decir, el conjunto de valores que deben enriquecer tal concepto, y que dan sentido a la existencia de los preceptos jurídicos en vigor.

En repetidas ocasiones, se ha mencionado que las Instituciones de Educación Superior constituyen centros de reflexión crítica y creativa comprometidos con la realidad social, económica, política y cultural del país. Estas Instituciones han elegido libremente el camino del compromiso con la comunidad que las fundamenta. El servicio social es un llamado a estas Instituciones para que, libres y autónomas como son, se solidaricen aún más con las necesidades del pueblo, partiendo de la base del cuerpo de valores que norman y orientan la convivencia de los mexicanos.

La elaboración de las disposiciones legales que actualmente implantan y obligan a la prestación del servicio social, no se derivó de las experiencias existentes en las diferentes Instituciones ni tampoco tuvo --

como base un análisis previo de los problemas concretos que se afrontaba en los lugares de su realización. Como resultado, la situación actual del servicio social ofrece un panorama inquietante, derivado básicamente de la dificultad a que se enfrentan las Instituciones de Educación Superior para estructurar un servicio social sólido articulado y reflejo fiel del pensamiento social - que le dio vida.

Una de las causas más importantes de esta situación, ha sido la falta de una relación coherente entre las Instituciones de Educación Superior y las Dependencias del Sector Público, lo cual ha provocado una creciente desvinculación entre los propósitos formativos - que estas Instituciones persiguen, cabe señalar, que el aislamiento en el cual se desarrollaron históricamente estas Instituciones, ha limitado la posibilidad de una integración interinstitucional que fomente la generación de ideas, el intercambio de experiencias y la existencia de un consenso conceptual en torno al servicio social. No extraña, por lo tanto, la heterogeneidad de ideas y orientaciones que hasta el momento se han manejado respecto a esta actividad. Sin embargo, dentro de este cúmulo de definiciones, es posible delimitar cuatro conceptos básicos.

1.- RETRIBUIR A LA SOCIEDAD POR LOS BENEFICIOS DE LA EDUCACION DE ELLA RECIBIDOS.

2.- CONTRIBUIR AL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE VIDA DE LOS SECTORES SOCIALES MENOS BENEFICIADOS POR EL DESARROLLO ECONOMICO DEL PAIS.

3.- SATISFACER UN REQUISITO LEGAL PARA LA OBTENCION - DEL TITULO PROFESIONAL.

4.- PROMOVER LA FORMACION DEL FUTURO PROFESIONAL.

I.3 EL SERVICIO SOCIAL COMO INSTRUMENTO FORMATIVO.

El cúmulo de conocimientos y de capacidades adquiridos por el estudiante, cobran sentido y dimensión en tanto ellos son generados por y para la sociedad. Desvirtuar la vocación profesional en la búsqueda del lucro, significa caer en las distorsiones del individualismo y del consumismo que caracterizan nuestro mundo. La verdadera vocación de servicio debe romper con este esquema estéril y devolver al profesional su carácter de persona útil dentro de la sociedad. Las Instituciones de Educación Superior deben profundizar la búsqueda del sentido real del servicio que prestan, a través del compromiso que debe alentar a todos y cada uno de sus miembros.

La obligación moral del servicio constante y permanente en el medio social, debe constituirse pues, en un elemento de formación a través de todo el proceso educativo que el individuo lleva a cabo en su vida. La formación que el estudiante recibe se aparta de su carácter exclusivamente cognoscitivo y adquiere una dimensión de valor moral en cuanto al compromiso y a la naturaleza del servicio social. No es posible formarse fuera de la sociedad, en el ámbito aislado de las aulas de clase. La formación integral se lleva a cabo cuando se desarrolla

una entrega al medio que da origen a la persona, por ende, formarse es adquirir y desarrollar una conciencia solidaria con la sociedad, con el potencial que aún no es y que se pretende que sea.

A través del servicio social y de los criterios que lo guían, se ponen en juego un conjunto de capacidades adquiridas y de conocimientos propios de la vocación escogida, se contribuye asimismo a la formación técnica y científica que los profesionistas deben adquirir para cumplir eficaz y eficientemente con el papel histórico que su sociedad les ha llamado a cumplir. Esta formación se concreta con la puesta en práctica de aquellas capacidades adquiridas por el estudiante, permitiéndole que las desarrolle, las modifique y las complemente a través de la acción concreta sobre el medio en el cual interactúa.

El servicio social se convierte en un especie de prueba y corrección de lo adquirido, de desarrollo de las capacidades imaginativas y creadoras frente a un medio problemático que lo necesita, en este intento permanente de acción sobre el medio, el futuro profesionista se compromete con una realidad que le exige rigor, seriedad y decisión en la utilización de sus capacidades.

II. CAPITULO

"NATURALEZA DEL TRABAJO"

2.1 DESARROLLO HISTORICO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

a) Trabajo de apropiación. En las primeras etapas de la civilización, cuando no existían todavía estados, sino solamente agrupaciones en forma de clanes o tribus, se adoptó una movilidad constante en busca de alimento, clima y otros factores. Se dió, por consiguiente, la situación de los pueblos nómadas. En esta situación, las familias se preocupaban todo lo necesario, a base de apropiarse los elementos como los hallaban en la naturaleza, los que principalmente se referían a lo indispensable para su sustento, vestido, armas defensivas, etc. Obviamente, en esta etapa la caza, la pesca, la apropiación de frutos que espontáneamente se producían y la recolección de lo que el hombre necesitaba constituía su forma de trabajar.

b) Agricultura y pastoreo. Con el avance de la civilización, y la aparición de las organizaciones más rudimentarias de la sociedad política, coincide el que los pueblos se hagan sedentarios, esto es, que se establezcan en un lugar, en vez de vagar constantemente en busca de los elementos que necesitaban. Esta forma de vida, consiguientemente, va ligada al cultivo de las tierras por la agricultura, y a una intensificación de la ganadería,

pues si bien las tribus nómadas llevan consigo ciertos ganados menores, es difícil un cultivo de grandes unidades pecuarias hasta que los pueblos se establecen en un sitio.

c) Esclavitud. La esclavitud representa el sistema más simplista de relaciones con los trabajadores, el esclavo forma parte de las propiedades del amo, tienen enormes obligaciones y carece de derechos (matrimonio, patria potestad, otros derechos legales, etc).

d) Servidumbre. Esta situación, tan típica de la Edad Media, constituye una forma suavizada de la esclavitud, los hombres, aunque libres, sienten la necesidad de agruparse alrededor de un señor que posee elementos mayores para protegerlos. Se celebra, en consecuencia, un contrato de fidelidad o alianza -feudus- por el que el señor feudal se compromete a proteger y defender a los siervos y sus familias, a cambio de la obligación de éstos de prestarle ciertos servicios. Es digno de tenerse en cuenta que el siervo no está ligado a la persona del señor feudal, sino a la de la tierra que cultiva, cuyos frutos son parte para él, y parte para el señor, por consiguiente, si las tierras cambian de propiedad, varía también la dependencia del feudatario.

e) Artisanos. De hecho, la característica principal del artesano radica en que la acción de los instrumentos y máquinas, es mucho menos importante en la producción, que la pericia del trabajador, la calidad, y aun cantidad de la obra, depende principalmente de esa pericia. Por eso, ahora se consideran trabajos artesanales los que se realizan con máquinas o instrumentos, pero donde la obra del hombre es lo principal. Por otra parte, el artesano se caracteriza porque el productor es, al mismo tiempo, el que pone el trabajo y el propietario de los sencillos instrumentos, quien renta el local de producción, esta producción, se realiza por lo general en forma familiar, y aun aquéllos que intervienen de fuera de la familia, de hecho pasan a vivir con el maestro, como si fueran familiares suyos. Los gremios o corporaciones de cada profesión zapateros, herreros, plateros, reglamentaban minuciosamente todas las características del trabajo, así como los niveles de aprendizaje, oficial de segunda, oficial de primera y maestro.

f) Maquinismo. Con la Revolución Industrial que fue producto de los nuevos inventos o máquinas, sobre todo la de vapor y los telares, nace el moderno mundo del trabajo. Por la importancia que la máquina adquiere en la producción, se considera que el dueño de ella es el natural y legítimo propietario y administrador de la -

unidad productiva y beneficiario directo de las ganancias que se produzcan. Surge, por consiguiente la total separación del capital y el trabajo, o mejor dicho, del empleador y del empleado. Se contratañ los servicios de los trabajadores por un salario prefijado, y con ello, asume todo el riesgo de la producción, al mismo tiempo que adquiere la plena disposición y gestión dentro de la empresa, el trabajador, por su parte, no arriesga, ya que el salario lo recibe de inmediato, pero tampoco tiene derecho a reclamar una remuneración, proporcional a las ganancias que se obtengan, ni a intervenir para nada en la gestión de la empresa, su trabajo se realiza en virtud de un nuevo tipo de convenio, llamado Contrato de Trabajo.

2.2 DEFINICION DEL TRABAJO.

Etimológicamente, la palabra trabajo no tiene una seguridad completa. Lo más frecuente es hacerla derivar de "tripalium", instrumento de tortura textualmente significa "tres palos". Es curioso que su equivalente, --- "labor", proviene del griego "laseo", tambalearse o vacilar bajo un gran peso.

"Es un proceso entre la naturaleza y el hombre, - en el que éste realiza, regula y controla mediante su -- propia acción, su intercambio de materias con la naturaleza". (2)

"Todos los miembros capaces de la sociedad deben trabajar con el fin de que la sociedad sobreviva y prospere". (3)

El hombre tiene que trabajar para subsistir, el - trabajo puede ser una tarea, un deber, o un logro, puede ser mental, físico o ambos. Desde cualquier enfoque, es una actividad esencial en la vida de todo ser humano, ya que le confiere y lo liga a la sociedad.

(2) C. Marx, El Capital, Crítica de la Economía - Política. Vol. I, 4a.Ed. Berlin, 1953. Págs. 185-186

(3) Merton Robert, Teoría y estructura social, -- 2a. Ed. Trillas, 1965. Pág. 647

2.3 CARACTERIZACION PSICOLOGICA DEL TRABAJO.

El trabajo no es una categoría psicológica, sino sociológica. Sus esenciales normas sociales no se estudian desde el punto de vista de la psicología, sino de las ciencias sociales. Por tanto, no es objeto del estudio psicológico el trabajo en su unidad o conjunto, sino vinculado al componente psicológico de la actividad del trabajo. En su clásica caracterización del trabajo (4) señala un gran número de las más importantes peculiaridades psicológicas. "El trabajo es, en primer lugar, un proceso entre el hombre y la naturaleza, un proceso dentro del cual el ser humano favorece, regula y controla su cambio material con la naturaleza por medio de sus actos. El ser humano se contrapone a la materia misma como un poder natural. Las fuerzas naturales, brazos y piernas, cabeza y manos, que pertenecen a su físico, las pone en movimiento para apropiarse la sustancia natural en una forma útil para su propia vida". La particularidad del aspecto psicológico de la actividad de trabajo depende, en primera instancia, de que el trabajo, es por su carácter objetivo y social. Una actividad que está orientada a la creación de un producto necesario o útil para la sociedad. El trabajo es siempre la ejecución de una determinada tarea. El trabajo del -

(4) C. Marx, Tomo I. Dietz Verlag, Berlín, 1956, Págs. 551-552

que se toma conciencia como un deber y el cual exige -- tensión, esfuerzo y superación del obstáculo, se sienta como un yugo, una carga o una maldición para la humanidad, o bien como una cuestión de honor, de gloria, de heroicidad y de heroísmo, depende del contenido social que contenga, es decir de las condiciones sociales objetivas. Las condiciones objetivas de un determinado orden social y de las relaciones sociales que existen en éste quedan reflejadas siempre en los motivos de la actividad de trabajo, porque el trabajo no sólo abarca -- las relaciones del individuo con respecto a las cosas, el objeto, o sea el producto del trabajo, sino con respecto a las demás personas. Para el trabajo no es, pues, esencial solamente la técnica del mismo, sino también -- la actitud del sujeto con respecto al trabajo. Precisamente en ello se hallan corrientemente implicados los -- motivos fundamentales de la actividad de trabajo humano. Esta relación subjetiva del hombre con respecto al trabajo está condicionado por las objetivas relaciones sociales que se reflejaban en la conciencia humana. Normalmente, el trabajo es la necesidad más perentoria del hombre. Trabajar quiere decir manifestarse en una actividad, transformar la intensión en un hecho, materializar en productos materiales. Todo trabajo requiere una técnica más o menos complicada, que debe dominarse.

2.4 TRABAJO Y MOTIVACION.

El trabajo en sí es una consideración de extrema importancia en la motivación. Históricamente el trabajo ha sido considerado como un proveedor de la oportunidad de tomar parte en la tarea de desarrollo y mantener al universo y sus habitantes. Influye en los valores culturales y determina las circunstancias bajo las cuales vivimos. El trabajo adquiere significado para el trabajador en tanto que obtiene satisfactores por medio de él, motivo por el cual el trabajo no puede considerarse como independiente del sujeto que lo realiza. El trabajo es considerado en forma distinta por distintas personas. Algunos lo revelan por su propio bien, pero la vasta mayoría lo ejecuta esencialmente por lo que creen que están obteniendo de él, esto es, hacer el trabajo. Una persona tiende a trabajar con ahínco si la satisfacción derivada del trabajo es grande y de acuerdo con los deseos de la persona.

¿Trabaja una persona porque tiene necesidades que no pueden ser satisfechas sin dinero?. Algunas lo hacen, otras no. Varias personas que están en buenas condiciones financieras continúan trabajando duro y mantienen un programa de actividades severo. Otras --

trabajan mucho, pero no por beneficios materiales. ¿Qué es lo que motiva a trabajar?. ¿Es el deseo de poder, es orgullo o es el amor a la acción?.

2.5 DEFINICIONES DE LA MOTIVACION.

Motivación. "Es la predisposición de actuar en una manera específica dirigida a un objetivo". (5)

Motivación. "Es todo aquello que causa o explica un acto humano". (6)

- (5) Hellriegel Don y Slocum N. John. Organizational behavior, West Publishing, New York, --- 1974. Pág. 390
- (6) Maslow. Abraham. La amplitud potencial de la naturaleza humana, Ed. Trillas, México, --- 1982. Pág. 156

III. CAPITULO

"LAS TEORIAS DE LA MOTIVACION
Y LA INVESTIGACION"

3.1 CLASIFICACION DE LAS TEORIAS DE LA MOTIVACION.

Cada persona se siente atraída por cierto conjunto de metas. No son pocas las teorías de la investigación ni sus hallazgos que intentan proporcionar explicaciones sobre la relación entre conducta y resultados. - Se pueden emplear dos categorías para clasificar las -- teorías de la motivación. (7)

La primera categoría corresponde a las "TEORIAS DE CONTENIDO" y la segunda categoría corresponde a las "TEORIAS DE PROCESO".

(7) Gibson F. Cyrus, *Managing organizational behavior*, Homewood. III. Pág. 496

3.2 TEORIAS DE CONTENIDO.

Enfocan los factores que, dentro de la persona, motivan, dirigen, sostienen y detienen la conducta. Intentan determinar necesidades específicas que activan a la gente.

3.3 AGRUPACION DE LAS TEORIAS DE CONTENIDO

3.3.1 JERARQUIA DE LAS NECESIDADES.

3.3.2 TEORIA DE DOS FACTORES.

**3.3.3 TEORIA ACERCA DE LAS NECESIDADES APREN-
DIDAS.**

3.3.I JERARQUIA DE LAS NECESIDADES.

La motivación de la conducta humana se produce - por el tipo de necesidades que afectan a un individuo, es evidente que las actividades, y por consiguiente las metas que perseguimos, están clasificadas de conformidad, lo esencial de la teoría de la jerarquía de las necesidades es que están ordenadas jerárquicamente.

El primer nivel le corresponde a las necesidades fisiológicas, incluye alimento, aire, agua, sueño, habitación, sexo. Una vez satisfechas estas necesidades cesan de operar como principal motivador del comportamiento.

El segundo nivel le corresponde a las necesidades de seguridad, que consiste en el requerimiento de ropa, vivienda y de un ambiente con un patrón predecible tal como seguridad en el trabajo, la gente está motivada a satisfacer estas necesidades sólo cuando las necesidades están satisfechas en su mayoría.

El tercer nivel le corresponde a las necesidades de amor o sociales, incluye el ser querido por los demás, ser un miembro deseado y de pertenecer a un grupo

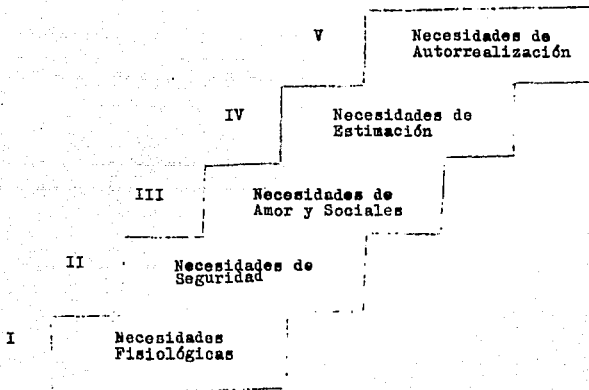
distinto al familiar.

El cuarto nivel le corresponde a las necesidades de estimación, incluyen el respeto propio, la sensación de logro y reconocimiento de parte de otros. El deseo de posición social y prestigio.

El quinto nivel le corresponde a las necesidades de autorrealización, este concepto es el de realizar el propio potencial y llegar a ser todo lo que uno es capaz de ser. Es la piedra angular de las necesidades de la persona. (8)

(8) Maslow Abraham. Motivación and personally, Harpor, New York. 1954. Págs. 7-10

FIG. (I) JERARQUIA DE LAS CINCO NECESIDADES BASICAS HUMANAS.



3.3.2 TEORIA DE DOS FACTORES.

La teoría de dos factores motivación-higiene es otro tipo de teoría de las necesidades, se formuló después de interrogar a cientos de contadores, ingenieros y demás personal administrativo. En la investigación se catalogaron varias necesidades de los individuos en dos grupos. Grupo (1) Factores de Higiene, a los que llamó "disatisfactores" y Grupo (2) Factores de Motivación a los que llamó "satisfactores".

FACTORES MOTIVACION-HIGIENE:

Grupo 1. Factores de higiene.

- a.- el salario.
- b.- la seguridad del puesto.
- c.- las condiciones de trabajo.
- d.- el status.
- e.- la política y administración de la compañía.
- f.- la calidad de la supervisión.

Grupo 2. Factores de motivación.

- a.- el logro.
- b.- el reconocimiento.
- c.- la responsabilidad.
- d.- el ascenso.
- e.- el trabajo mismo.
- f.- la oportunidad para progreso personal.

Los factores de higiene son disatisfactores --- porque si todos ellos están presentes en una situación de trabajo, la gente no estará inconforme, no obstante, su presencia en realidad no motiva a la gente. Sin embargo si se retiran alguno de los factores de higiene de un trabajo, puede ocurrir una disatisfacción, por ejemplo, un salario bajo, mala supervisión, o un lugar de trabajo peligroso o incómodo puede crear insatisfacción entre -- los empleados.

Motivar requiere la oportunidad de satisfacer la necesidad de los empleados de autonomía, competencia y logro. Aquí es donde entran en juego los factores motivacionales. Estos factores son los aspectos de la tarea o del trabajo en sí. Incluyen reto, oportunidad para el -- avance personal y retroalimentación del desempeño. (9)

(9) Herzberg B. Frederick, Mausner and Synderman. The motivation to work, John Willey Sons, - New York, 1959. Págs. 148-150

3.3.3 TEORIA ACERCA DE LAS NECESIDADES APRENDIDAS.

Esta teoría de la motivación que está estrechamente vinculada a los conceptos de aprendizaje. Considera que muchas necesidades son adquiridas en la cultura. Tres de ellas son. 1) La necesidad de logro, (n Log). - 2) La necesidad de afiliación, (n Afi). 3) La necesidad de poder, (n Pod).

La teoría sugiere que cuando una necesidad es fuerte en una persona, tiene por efecto motivarla para desarrollar una conducta que lleva a la satisfacción de la necesidad. Basándose en los resultados de la investigación se creó una serie descriptiva de factores que reflejan la necesidad de logro. Son los tres incisos siguientes.

- a). A la persona le agrada tomar la responsabilidad para resolver problemas.
- b). La persona tiende a fijarse metas moderadas de logro y es propensa a aceptar riesgos calculados.
- c). La persona desea retroalimentación sobre el desempeño.

La necesidad de afiliación refleja el deseo de interactuar socialmente con la gente, la persona que siente una gran necesidad de poder se concentra en obtener y ejercer poder y autoridad. Se preocupa por influir en los demás y llevar la voz cantante en las discusiones.

El poder tiene dos orientaciones posibles, puede ser negativo si la persona que lo ejerce insiste en la dominación y el sometimiento, puede ser positivo si refleja una conducta persuasiva y capaz de inspirar.

El tema principal de esta teoría es que esas necesidades son aprendidas al enfrentarse al ambiente en que se encuentran. (10)

(10) McClelland C. Davis, Business drive and national achievement, Harvard Business Review. (Julio-Agosto). Págs. 99-112

3.4 TEORIAS DE PROCESO.

Proporcionar la descripción y el análisis del proceso de cómo es activada, - sometida y determinada la conducta.

3.5 AGRUPACION DE LAS TEORIAS DE PROCESO.

3.5.1 TEORIA DE LAS EXPECTATIVAS.

3.5.2 TEORIA DE LA EQUIDAD.

3.5.3 TEORIA DE LA FIJACION DE METAS.

3.5.I TEORIA DE LAS EXPECTATIVAS.

"En esta teoría la motivación para el trabajo es una función multiplicativa de las esperanzas de los --- empleados respecto a los resultados futuros por el valor personal que ellos dan a estos resultados". (II)

La expectativa es el grado hasta el cual un individuo, cree que una acción específica dará un resultado particular. Hay dos tipos de expectativas el primer tipo esfuerzo desempeño (E-D) y el segundo tipo desempeño resultado (D-R). Las expectativas E-D implican para una -- persona que cree que el esfuerzo incrementado conducirá en realidad a un desempeño incrementado. Por lo tanto en esta teoría se multiplican estos dos tipos de esperanzas para determinar la esperanza general de la motivación.

(II) Vroom M. Victor. "Work and motivation", John Wiley and S. Sons, New York, 1964. Pág. 26

3.5.2 TEORIA DE LA EQUIDAD.

"La esencia de la teoría de la equidad es que los empleados establecen comparaciones entre sus esfuerzos y sus recompensas de trabajo. Existe equidad cuando los empleados perciben que la relación entre sus insumos (esfuerzos) y sus resultados (recompensas) es equivalente. La relación entre los insumos y resultados de un individuo puede ser mayor o menor que la de otros".

La existencia de una injusticia percibida crea tensión para restablecer la equidad, a mayor injusticia mayor tensión. La mayor parte de la investigación sobre la teoría de la equidad se ha enfocado en la paga como resultado básico. Un procedimiento típico de investigación consiste en pedir a una persona específica. En la mayoría de las situaciones de trabajo, la persona para la comparación se escoge después de que ha trabajado cierto tiempo en la organización. Dos cuestiones que deben considerarse son si las personas de referencia están dentro de la organización, y si las personas de referencia cambian durante la carrera laboral de una persona. A pesar de las limitaciones, la teoría de la equidad proporciona un modelo relativamente simple para ayudar a explicar y predecir las actitudes de los

empleados respecto a las recompensas. La teoría ha destacado también la importancia de las comparaciones en la situación de trabajo. La identificación de las personas comparadas parece tener cierta importancia potencial cuando se intenta reestructurar un programa de recompensas.

La teoría plantea también la cuestión de los métodos en cuanto a la resolución de las injusticias, la situación injusta puede provocar problemas de estado de ánimo, rotación de empleados y ausentismo.

Una implicación importante que aclara la teoría de la equidad es que los empleados tienden a considerar las recompensas recibidas de manera más relativa que absoluta, teniendo la idea de que lo que una persona recibe será comparado con lo que están recibiendo otras personas que hacen un trabajo igual o similar. (12)

(12) Adams J. Stacy. "Toward and understanding of nequity". Journal of abnormal and social psychology, noviembre 1963. Págs. 422-436

3.5.3 TEORIA DE LA FIJACION DE METAS.

"Una contribución importante e interesante a la comprensión de la motivación individual ha sido aportada en la teoría de la fijación de metas. Afirma que las metas o intenciones del individuo influyen en la conducta, además declara que las metas de las tareas cuando son estimulantes o retadoras tienen por resultado más altos niveles de desempeño que las metas de tareas fáciles o rutinarias"

Un estudio de fijación de metas efectuado en -- Tenneco, Ind. Determinó que el enfoque equilibradamente de las metas de tareas y las de desarrollo personal, se puede ejercer una influencia positiva, en factores organizacionales como la satisfacción con el trabajo, el diseño del puesto y el clima. Deducciones de este estudio.

a). La importancia de que la administración superior participa en el programa de fijación de metas.

b). La importancia de nombrar una comisión especial para la fijación de metas que lleva el programa a ejecución.

c). La importancia de evaluar y monitorear a los participantes en la fijación de metas.

d). La necesidad de no examinar únicamente las metas de tareas sino también de incluir las de desarrollo personal de manera que la aceptación de las metas y el empeño en alcanzarlas se conviertan en realidades.

El enfoque de fijación de metas en lo concerniente a la motivación, difiere de los enfoques de las expectativas o la equidad. Aún cuando los incentivos y recompensas pueden influir en la aceptación de las metas o el empeño que se ponga para alcanzarlas, el factor más importante es la meta. (13)

(13) Locke A. Edwin. "Toward and understanding of task motivation incentives", Organizational and behavior, mayo 1968. Págs. 157-189

IV. CAPITULO

"PROPUESTA METODOLOGICA"

4.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Lograr una mayor satisfacción en el desempeño de las funciones del pasante al realizar su servicio social.

4.2 JUSTIFICACION DEL PROBLEMA.

Proporcionar a los pasantes los lineamientos del servicio social para que esto tenga repercusión en el desarrollo del servicio social y así se logre una mayor satisfacción en el desempeño de su trabajo.

Ya que la concepción que existe sobre el servicio social es de considerarlo como una contribución que hace el prestador a la sociedad en la solución de problemas originados en su realidad y como culminación a la preparación profesional recibida, por lo que se puede encontrar la relación entre la educación y las actividades del servicio social.

"La educación", tiene que hacer del hombre un individuo, consciente de su dignidad de persona, responsable y libre ante sí mismo y ante los demás y comprometido con los problemas y las necesidades de su sociedad.

4.3

OBJETIVO DE LA INVESTIGACION.

Crear en el estudiante la responsabilidad ante el trabajo, así como los conocimientos de las funciones que va a desempeñar, esto se realizará a través del curso. "Satisfacción en el Trabajo y Servicio Social", con el cual se pretende lograr el aprendizaje deseado.

4.4 UNIDADES DE OBSERVACION.

4.4.1 VARIABLE INDEPENDIENTE

4.4.2 VARIABLE DEPENDIENTE

4.4.3 VARIABLES DE CONTROL

4.4.1 VARIABLE INDEPENDIENTE.

Llevar a cabo la realización del curso de capacitación "Satisfacción en el trabajo y Servicio Social".

4.4.2 VARIABLE DEPENDIENTE.

Obtener mayor satisfacción en el trabajo a través del curso de capacitación así como el detectar - sus intereses a través del Test de Intereses --- (Thurstone).

4.4.3 VARIABLES DE CONTROL.

Edad.- Es el desarrollo cronológico que tiene todo ser humano.

Horario.- Relacionado a las horas.

4.5 HIPOTESIS.

4.5.1 HIPOTESIS ALTERNA

4.5.2 HIPOTESIS NULA

4.5.1 HIPOTESIS ALTERNA.

Los pasantes de servicio social que lleven un - curso de capacitación sobre "Satisfacción en el trabajo y Servicio Social", obtendrán una mayor satisfacción en el desempeño de sus labores.

4.5.2 HIPOTESIS NULA.

No existe un incremento de satisfacción en el desempeño de las labores de los pasantes de servicio social al no impartirles un curso de capacitación sobre "Satisfacción en el trabajo y Servicio Social".

V. CAPITULO

"ESQUEMA POBLACION Y MUESTRA"

5.I ANTECEDENTES DE LA SECRETARIA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES.

La Secretaría de Comunicaciones y Transportes, - tiene su origen en la Secretaría de Estado y del Despacho de Relaciones Exteriores e Interiores, establecida el 8 de noviembre de 1821.

En 1821, la Secretaría de Estado y del Despacho de Relaciones Exteriores e Interiores es la primera Dependencia encargada de atender las funciones en materia de Comunicaciones y Transportes. En 1891 aparece por - primera vez la Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas, la Secretaría de Comunicaciones y Transportes - se establece en 1935, cuatro años más tarde se crea la Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas, en 1958 - se da origen a la "SECRETARIA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES".

Atribuciones.

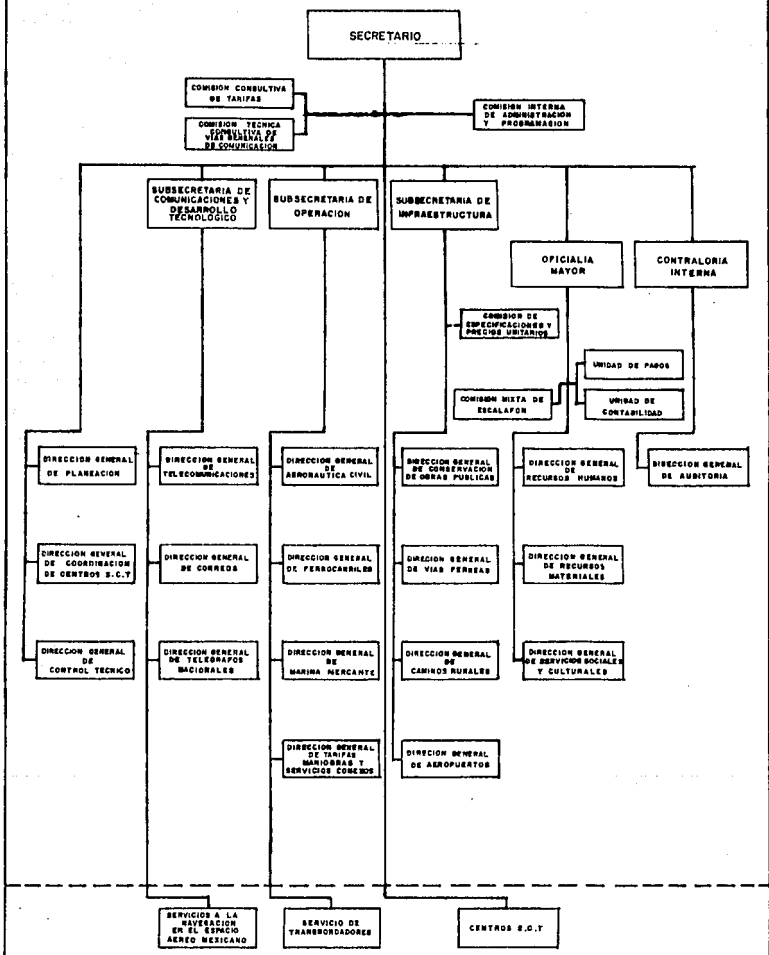
Sus responsabilidades comprenden una división en dos campos, en comunicaciones, organizar y administrar - los servicios federales de comunicaciones eléctricas y electrónicas, y su enlace con los servicios públicos - similares que el gobierno concede, tales como radio y televisión.

En materia de transporte, administrar los aeropuertos nacionales, operar el servicio meteorológico, - construir las vías ferreas, conducir la programación de todas las formas de transporte , fijar las tarifas respectivas, promover y organizar la marina mercante, construir las obras portuarias, caminos y puentes federales, en cooperación con los gobiernos estatales y municipales, construir los aeropuertos federales. (I4)

(I4) Manual General de Organización. S.C.T.
Págs. 21-23

5.2 ORGANOGRAMA.

SECRETARIA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES



5.3 DEFINICION DE POBLACION.

En la investigación social se estudia la totalidad del grupo que se intenta comprender, este grupo conocido como población o universo, consiste en un conjunto de individuos que comparten por lo menos una característica, - en este trabajo la característica común es que son pasantes de servicio social (nivel técnico), de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.

Población. "Conjunto de individuos, objetos o medidas que tienen características en común.

(15) Johnson Robert. "Estadística Elemental", Ed. Trillas, México. Págs. 29-32

5.4 DEFINICION DE MUESTRA.

"Es un subconjunto de la población". (16)

5.5 CARACTERISTICAS DE LA MUESTRA.

a). Selección de la muestra.

La muestra empleada en este estudio fue seleccionada por medio de un muestreo no probabilístico de tipo intensional.

b). Características de la muestra.

La edad de los pasantes de servicio social (nivel técnico), variaba de 18 a 24 años, sexo (masculino y femenino), un total de 64 pasantes, con un horario de 14:00 a 20:00 horas.

(16) Johnson Robert. "Estadística Elemental", - Ed. Trillas, México, 1985. Pág. 32

c). Tamaño de la muestra.

El tamaño de la muestra se determinó en base a la información obtenida por el número de pasantes que ingresan anualmente a la Secretaría de Comunicaciones y Transportes. El número de pasantes es de 1350 y 1450, se tomó como punto medio 1400 pasantes. La Secretaría de Comunicaciones y Transportes está integrada por 23 conglomerados.

3	Subsecretarías.
1	Contraloría Interna.
1	Oficialía Mayor.
18	Direcciones Generales.

De los 1400 pasantes se dividió entre los 23 conglomerados que integran la Secretaría de Comunicaciones y Transportes y arrojó un resultado de 60 pasantes nivel técnico, para el tamaño de la muestra, pero se anexaron 4 como medida preventiva.

5.6 INSTRUMENTO

TEST DE INTERESES (THURSTONE)

INTERESES THURSTONE.

OBJETIVO.

Determinar el grado de interés sobre las áreas, -----
físico-matemática, biológica, cálculo, negocios, ejecu-
tiva, persuasiva, literaria, humanística, artística y -
musical.

CONSIGNA.

"En este ejercicio usted expresará sus preferencias con respecto a diferentes ocupaciones. Estas se le presentarán por pares y usted señalará cuál preferiría ejercer, aún cuando puede también decir si ambas le gustarían o ninguna de ellas. Encierre en un círculo el número de la ocupación que usted preferiría entre las dos, y tache con una cruz si cree que no le gustaría alguna de ellas. También puede escoger las dos, si ambas son de su agrado, o rechazar las dos si no le gustaría ninguna de ellas. No hay tiempo límite para contestar".

CALIFICACION.

Para calificar, vamos a proceder por pares de columnas, ésto es, se tomará la primera columna horizontal con la primera columna vertical, la segunda horizontal con la segunda vertical, y así sucesivamente. Se sumarán todos los números "1" escogidos en la columna vertical, con todos los números "2" escogidos en la columna horizontal y ésta cantidad se anotará en el cuadro correspondiente de la derecha.

Los resultados obtenidos se pueden graficar en el perfil de intereses que se encuentra en la última página.

- F - Interéses teóricos - físicos o mecánicos.
- B - Interéses teóricos - biológicos.
- C - Interéses contables y relacionados con aspectos numéricos.
- N - Interéses en actividades de tipo administrativo, en un nivel jerárquico medio y relativamente autónomo.
- E - Interéses en actividades administrativas nivel directo.
- P - Interéses en actividades relacionadas con el trato interpersonal directo.
- L - Interéses en actividades de tipo literario y de trato impersonal indirecto.
- H - Interéses en actividades que guardan relación con aspectos humanísticos - sociales.
- A - Interéses en actividades de tipo artístico, preferencia estética.
- M - Interéses por actividades musicales.

PSICOLOGIA INDUSTRIAL

PRUEBAS PSICOLÓGICAS Y TÉCNICAS

INVENTARIO DE INTERESES

NOMBRE _____

LUGAR (Empresa y Depto. donde se aborde la prueba) _____

INSTRUCCION (Marque con una X el último grado de estudios secundarios)

PRIMARIA						SECUNDARIA			PREPARATORIA	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5	6	1	2	3	1	2

UNIVERSIDAD					
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5	6

No. CLAVE _____

PUNTOS _____

PERCENTIL _____

NORMAS USADAS _____

EDAD	SEXO
FECHA	
da / mes / año	

Nombre:

Instrucciones: En esta prueba usted expresará sus preferencias con respecto a diferentes ocupaciones. Estas se le presentarán opuestas por pares y usted señalará cuál de las dos preferiría ejercer, aun cuando puede también decir si ambas le gustarían o ninguna de ellas.

Para anotar sus preferencias seguirá usted las siguientes instrucciones, que se ilustran con un ejemplo:

Encierre en un círculo el número de la ocupación que usted preferiría entre las dos.

Encierre en un círculo ambos números si ambas ocupaciones le gustarían.

Tache con una cruz ambas ocupaciones si usted cree que no le gustaría ninguna de ellas.

1	Cajero	2
	Crítico de arte	
1	Juez	2
	Artista	
1	Cirujano	2
	Ingeniero Civil	
1	Químico	2
	Gerente de Ventas	

En este caso el sujeto indicó una preferencia por la ocupación de cajero en vez de la de crítico de arte.

En este caso el sujeto indicó una preferencia por la ocupación de juez en vez de la de artista.

En este caso el sujeto indicó que tendría el mismo interés en ejercer las ocupaciones de cirujano e ingeniero civil.

En este caso el sujeto indicó que no le gustaría ejercer ninguna de las dos ocupaciones designadas en el cuadro.

ES MUY IMPORTANTE QUE AL COMPARAR UNA OCUPACION CON LA OTRA NO TOME USTED EN CUENTA POSIBLES DIFERENCIAS EN CUANTO A GANANCIAS ECONÓMICAS O PRESTIGIO. PIENSE ÚNICAMENTE EN SI LA OCUPACION MISMA LE GUSTARÍA O NO.

VOLTEE LA PAGINA Y MARQUE SUS PREFERENCIAS.

	F1	D1	C1	N1	E1	P1	T1	II1	A1	M1	
F2	1 Físico 2 Ingeniero	1 Médico 2 Físico	1 Auditar 2 Químico	1 Banquero 2 Proyectista de maquinaria	1 Promoción de ventas 2 Ingeniero civil	1 Abogado criminalista 2 Dueñador de puentes	1 Periodista 2 Matemático	1 Bienestar infantil 2 - Dueño de aviones	1 Arte comercial 2 Ingeniero mecánico	1 Director de orquesta 2 Inventor	F
D2	1 Ingeniero mecánico 2 Anatomista	1 Fisioterapeuta 2 Zoológico	1 Estadístico 2 Italiano	1 Gerente de negocios 2 Financiero	1 Presidente municipal 2 Médico	1 Conciliación y arbitraje 2 Médico sanitario	1 Corresponsal extranjero 2 Horticultor	1 Eclesiástico 2 Médico	1 Crítico de arte 2 Bacteriólogo	1 Compositor de música 2 Cirujano	B
C2	1 Inventor 2 Agente de compras	1 Financiero 2 Estadístico	1 Analista de costos 2 Especialista en impuestos	1 Manufacturero 2 Auditor bancario	1 Juez 2 Especialista en impuestos	1 Político 2 Analista de costos	1 Comentarista de radio 2 Estadística de seguros	1 Consultor vocacional 2 Contador	1 Artista 2 Auditor	1 Pianista 2 Cajero	C
N2	1 Químico 2 Vendedor de automóviles	1 Anatomista 2 Industrial	1 Contador 2 Comerciante en pequeños	1 Comerciante en pequeños 2 Industrial	1 Gobernador de estado 2 Comerciante al mayor	1 Orador político 2 Banquero	1 Editor de periódicos 2 Importador	1 Tribunal para menores 2 Gerente de hotel	1 Artista pintor 2 Contratista de construcción	1 Violinista 2 Corredor público	N
E2	1 Ingeniero electricista 2 Director de Museo	1 Zoológico 2 Superintendente de fábrica	1 Estadístico de seguros 2 Gerente de promoción de ventas	1 Agente de inversiones 2 Presidente municipal	1 Gerente de hotel 2 Presidente municipal	1 Escritor de publicidad 2 Oficial del ejército	1 Escritor de magazines 2 Capitán de barco	1 Misionero 2 Superintendente de escuela	1 Escultor 2 Jura	1 Cantante 2 Superintendente de hospitales	E
P2	1 Matemático 2 Abogado criminalista	1 Biocientífico 2 Gerente de publicidad	1 Auditor bancario 2 Conciliación y arbitraje	1 Corredor público 2 Orador político	1 Oficial de un guardacostas 2 Escritor de editoriales	1 Abogado criminalista 2 Orador político	1 Historiador 2 Vendedor	1 Trabajador social 2 Vendedor de seguros	1 Dibuñante de cómics 2 Político	1 Director de correo 2 Gerente de ventas	P
L2	1 Físico 2 Auto	1 Banquero 2 Diplomático	1 Analista de textos 2 Conferenciante	1 Gerente de una tienda 2 Abogado	1 Administrador de hospital 2 Periodista	1 Gerente de ventas 2 Profesor universitario	1 Editor de periódicos 2 Escritor de revistas	1 Director de un club juvenil 2 Columnista	1 Arquitecto 2 Historiador	1 Escritor de canciones 2 Corresponsal extranjero	L
H2	1 Astrónomo 2 Eclesiástico	1 Hospital 2 Organizador de actividades recreativas	1 Agente de compras 2 Tribunal para menores	1 Comerciante en pequeños 2 Consultor vocacional	1 Administrador de escuela 2 Servicio social	1 Consultor 2 Director de un club juvenil	1 Abogado 2 Voluntario de la Cruz Roja	1 Bienestar infantil 2 Voluntario de la Cruz Roja	1 Director de correo 2 Misionero	1 Organista 2 Bienestar infantil	H
A2	1 Proyectista de maquinaria 2 Arquitecto	1 Citólogo 2 Evaluador	1 Especialista en impuestos 2 Unifundio israelí	1 Comerciante al mayor 2 Crítico de arte	1 Capitan de barco 2 Artista comercial	1 Comentarista de radio 2 Director de escena	1 Escritor 2 Artista	1 Voluntario de la Cruz Roja 2 Artista pintor	1 Arte comercial 2 Crítico de arte	1 Profesor de música 2 Dueñador de modas	A
M2	1 Experto en electrónica 2 Profesor de música	1 Biólogo 2 Pianista	1 Cajero 2 Director de banda de música	1 Agente de seguros 2 Compositor de canciones	1 Superintendente de fábrica 2 Organista	1 Vendedor de seguros 2 Violinista	1 Diplomático 2 Compositor de música	1 Organizador de actividades recreativas 2 Cantante	1 Dueñador de escuela 2 Director de orquesta	1 Pianista 2 Violinista	M

T

5.7 DEFINICION DEL GRUPO CONTROL.

El grupo control simplemente representa un nivel de tratamiento al cual son asignados algunos sujetos, - mas específicamente este nivel se refiere a la condi--- ción experimental en la cual hay una ausencia de trata- miento V.I. (Variable Independiente). (17)

5.8 DEFINICION DEL GRUPO EXPERIMENTAL.

El grupo experimental deberá producir resulta-- dos diferentes a los del grupo control, ya que el gru- po experimental es el que recibe el estímulo. (18)

(17) Kirk, R.E. "Experimental design", Procedu- res for the, behavior science, brooke-cole. Publishing, 1968. Págs. 18-19

(18) Johnson, H.H. y Solso R.L. "An introducción to experimental design in psychology", A ca- se approach, Harper-Row, Inc, 1971. Págs. - 44-47

5.9 PROCEDIMIENTO.

Tamaño de la muestra 64 pasantes (nivel técnico).

I. PASO.

Se dividió en dos grupos.

GRUPO CONTROL	GRUPO EXPERIMENTAL
32 pasantes	32 pasantes
nivel técnico	nivel técnico
de 18 a 24 años	de 18 a 24 años
hombres y mujeres	hombres y mujeres
horario de 14:00 a 20:00 hrs.	horario de 14:00 a 20:00 hrs.

2. PASO.

Solamente al grupo experimental se le aplicó la Variable Independiente (Curso) Ver Anexo I

3. PASO.

a). Se aplicó el Test de Intereses (Thurstone) al grupo control.

b). Se aplicó el Test de Intereses (Thurstone) al grupo experimental una vez terminado el Curso "Satisfacción en el Trabajo y Servicio Social".

4. PASO.

Se compararon resultados del grupo control y del grupo experimental. Por medio del Diseño Estadístico. "Diferencia de Medias".

VI. CAPITULO

DISEÑO ESTADISTICO
"DIFERENCIA DE MEDIAS"

6.I "DIFERENCIA DE MEDIAS"

a). Encontrar la media para el grupo control y para el grupo experimental.

b). Calcular la desviación estándar para el grupo control y para el grupo experimental.

c). Encontrar la varianza para el grupo control y para el grupo experimental.

d). Gráficar las medias obtenidas para el grupo control y para el grupo experimental.

6.2 PUNTAJE DEL TEST DE INTERESES (THURSTONE) GRUPO CONTROL.

	F	B	C	N	E	P	L	H	A	M	\bar{X}	S	S ²
	6	13	8	6	4	1	5	2	3	13	6.10	3.96	15.68
	6	13	4	6	6	5	8	8	5	7	6.88	2.83	8.00
	7	17	6	2	5	5	10	5	11	8	7.68	4.01	16.08
	2	5	5	2	5	5	8	6	7	0	5.00	5.20	27.87
	6	11	8	7	6	8	9	6	9	9	7.90	1.58	2.99
	12	12	2	7	13	3	6	8	5	3	7.10	3.86	14.89
	4	5	7	7	6	8	8	10	11	5	7.10	2.12	4.49
	5	6	1	7	9	5	3	6	8	17	6.80	4.08	16.64
	17	3	7	8	8	9	6	5	9	6	6.20	6.55	42.90
	5	12	10	12	6	1	16	3	9	13	8.00	8.84	78.14
	4	17	3	5	8	6	11	8	5	12	7.30	5.23	30.58
	7	0	1	7	5	7	10	0	8	14	5.10	5.52	30.47
	6	13	5	9	3	7	10	5	2	11	7.20	3.61	11.03
	8	8	4	6	10	9	5	9	7	8	7.20	2.04	4.16
	7	6	6	4	10	5	9	1	4	2	5.70	2.70	7.29
	2	8	14	7	9	8	8	6	6	5	7.20	2.21	4.88
	10	13	5	6	8	6	5	6	7	6	8.00	5.20	27.04
	7	7	10	7	10	10	5	8	10	8	7.90	2.58	6.65
	7	12	12	10	5	5	8	9	9	8	7.60	1.14	1.29
	5	13	0	1	8	2	11	0	13	4	6.80	4.12	16.97
	8	3	8	8	3	10	4	0	4	5	5.60	2.94	8.64
	7	3	9	9	3	9	4	0	4	0	4.50	3.07	9.42
	9	15	4	6	8	1	8	0	2	12	6.00	4.89	23.91
	8	11	9	1	5	7	9	4	6	10	7.50	3.92	11.69
	11	11	6	3	3	6	9	5	2	0	5.60	3.59	12.00
	5	20	1	3	8	9	17	0	9	3	8.20	6.14	37.69
	15	2	9	1	5	7	9	4	6	10	8.40	3.50	12.67
	9	9	4	11	4	11	13	4	10	12	8.60	3.24	10.49
	10	10	8	10	7	5	9	9	9	13	8.30	2.46	6.05
	8	8	5	4	3	7	10	4	11	9	5.90	4.96	24.60
	6	12	2	10	7	7	6	8	5	2	7.00	2.04	4.16
	2	6	5	8	1	4	4	10	2	3	4.00	2.77	7.67
											218.20	120.64	539.41

6.81 3.77 16.85

MEDIA = $\bar{X} = \frac{\sum X}{N} = 6.81$

DESVIACION ESTANDAR = $S = \sqrt{\frac{\sum (X - \bar{X})^2}{N}} = 3.77$

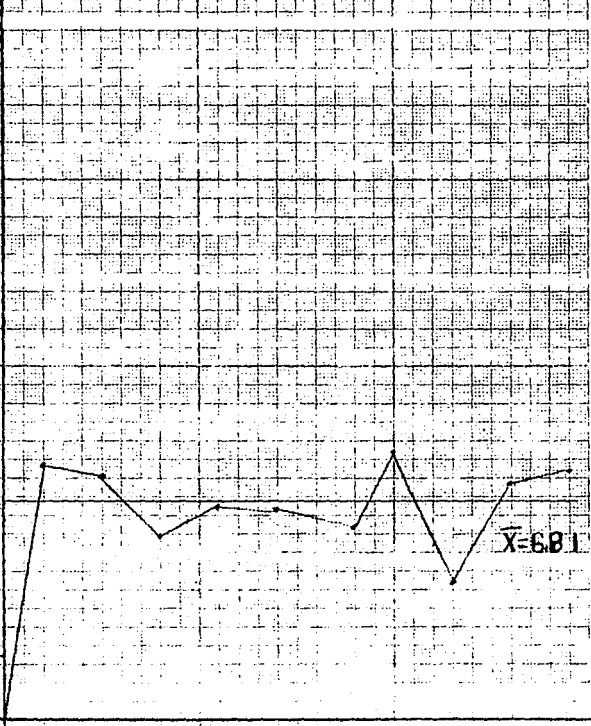
VARIANZA = $S^2 = \frac{\sum (X - \bar{X})^2}{n - 1} = 16.85$

6.3 HISTOGRAMA

GRUPO CONTROL.

F B C N E P L H A M

20
19
18
17
16
15
14
13
12
11
10
9
8
7
6
5
4
3
2
1



$\bar{X}=6.81$

7.80 7.62 6.01 6.76 6.68 6.24 8.04 4.76 7.41 7.77

6.4 PUNTAJE DEL TEST DE INTERESES (THURSTONE) GRUPO EXPERIMENTAL.

F	B	C	N	E	P	L	H	A	M	\bar{X}	S	S^2
7	10	8	9	5	4	6	3	3	15	7.00	3.52	12.39
14	14	4	6	6	5	4	5	5	10	7.30	3.71	13.76
7	17	6	2	5	5	10	6	11	8	7.60	4.47	19.98
3	9	3	7	4	5	7	9	9	9	5.80	1.94	3.76
6	11	8	7	6	8	9	6	9	9	7.90	1.57	2.46
12	12	9	10	6	2	9	8	8	9	7.50	2.90	8.41
3	8	9	9	7	9	11	12	9	9	7.20	4.51	20.34
13	7	7	13	8	8	8	6	8	12	9.00	3.28	10.75
16	16	7	12	9	8	6	5	10	8	9.70	3.08	9.48
10	10	10	8	8	6	7	8	16	10	9.90	3.30	10.89
6	6	16	8	8	10	6	11	10	8	8.90	2.91	8.96
7	7	8	4	10	8	12	13	9	9	8.80	2.07	4.28
8	13	5	6	7	10	3	8	8	14	7.20	5.46	29.81
12	12	8	8	8	9	9	9	9	10	8.20	2.28	5.19
8	8	8	8	8	9	6	8	8	8	7.90	2.54	6.45
8	8	4	4	9	10	9	5	7	8	7.20	2.04	4.16
8	8	12	9	10	8	8	2	10	8	8.30	2.46	6.05
7	7	10	10	10	10	5	2	10	8	7.90	2.58	6.65
8	8	8	10	6	10	8	11	10	8	-.00	4.51	20.34
10	10	4	4	12	11	10	16	8	10	9.40	3.36	11.28
8	8	10	8	6	7	4	2	6	7	6.40	2.70	7.29
7	7	7	7	8	8	10	6	7	4	7.10	1.44	2.07
9	9	9	6	10	4	5	5	8	6	6.20	4.01	16.08
9	8	8	6	8	7	6	7	3	10	6.70	3.06	9.36
9	8	8	8	8	8	12	8	10	10	8.80	1.34	1.19
8	7	7	7	4	10	9	7	7	9	7.40	1.58	2.49
8	8	8	8	8	10	8	6	10	10	8.20	1.09	1.18
7	7	9	9	9	8	8	11	12	8	7.80	1.77	5.19
9	8	8	10	10	8	8	8	10	10	8.40	2.88	7.89
10	10	10	10	10	4	6	8	8	5	7.80	2.79	6.96
8	12	5	10	8	8	7	7	6	9	6.90	1.14	5.17
8	10	9	9	9	8	8	7	9	9	8.20	3.03	9.18
										<u>358.56</u>	<u>91.27</u>	<u>284.26</u>

MEDIA = $\bar{X} = \frac{\sum X}{N} = 9.08$

DESVIACION ESTANDAR = $S = \sqrt{\frac{\sum (X - \bar{X})^2}{N}} = 2.85$

VARIANZA = $S^2 = \frac{\sum (X - \bar{X})^2}{N - 1} = 20.03$

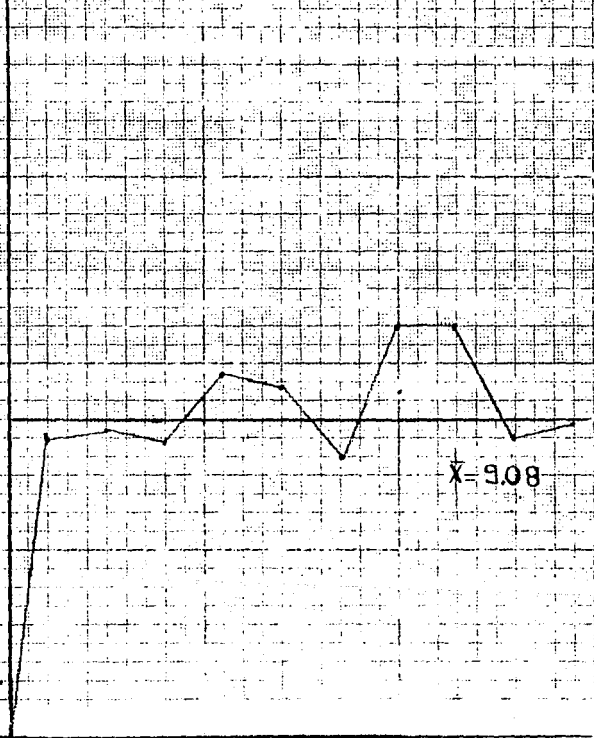
9.08 2.85 8.88

6.5 HISTOGRAMA

GRUPO EXPERIMENTAL.

F B C N E P L H A M

20
19
18
17
16
15
14
13
12
11
10
9
8
7
6
5
4
3
2
1



$\bar{x} = 9.08$

9.03 9.19 7.61 9.69 9.44 7.50 11.02 11.02 8.69 8.91

6.6

CONCLUSIONES DEL DISEÑO ESTADISTICO
DIFERENCIA DE MEDIAS.

- a). Para comparar ambas muestras se construyó un Diseño Estadístico de (Diferencia de Medias).

$$\bar{C} \neq \bar{E}$$

$$GC \neq GE$$

- b). Que se distribuyó para las hipótesis.

$$H_a = GC < GE$$

$$H_o = GC \neq GE$$

- c). No se rechazó la Hipótesis Alternativa, ya -- que el valor de la media del grupo experimental fué diferente al grupo control.

MEDIA DEL GRUPO CONTROL.

$$\bar{X} = 6.81$$

MEDIA DEL GRUPO EXPERIMENTAL.

$$\bar{X} = 9.08$$

A N E X O

NOMBRE DEL CURSO: "SATISFACCION EN EL TRABAJO Y SERVICIO SOCIAL".

No. de días. 10

No. de hrs. 20

PONENTE: ROSARIO DE ANDA MARTINEZ.

OBJETIVO GENERAL: "LOGRAR EN EL PASANTE DE SERVICIO SOCIAL AUMENTO DE SATISFACCION EN EL TRABAJO"

TEMA	OBJETIVO ESPECIFICO	TECNICA DIDACTICA	MATERIAL DIDACTICO	ACTIVIDADES
APERTURA DEL EVENTO Y PRESENTACION DEL PONENTE.	IDENTIFICAR AL EXPOSITOR Y AL CURSO.	EXPOSITIVA	PIZARRON	DAR A CONOCER EL NOMBRE DEL CURSO Y DURACION, PRESENTAR A LOS ASISTENTES (PASANTES DE SERVICIO SOCIAL) ... REPARTIR MATERIAL DE APOYO
A. SATISFACCION EN EL TRABAJO.	EXPONER LA SATISFACCION EN EL TRABAJO.	EXPOSITIVA	PIZARRON	EXPRESAR ALGUNOS CONCEPTOS DE SATISFACCION EN EL TRABAJO.
A.A DEFINICION DE SATISFACCION EN EL TRABAJO.	CITAR LA SATISFACCION EN EL TRABAJO DESDE EL PUNTO DE VISTA DE DIVERSOS AUTORES.	EXPOSITIVA	ROTAFOLIO	EXPLICAR DEFINICIONES DE LA SATISFACCION EN EL TRABAJO.
A.B CLIMA ORGANIZACIONAL	HABLAR DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.	EXPOSITIVA	ROTAFOLIO	EXPLICAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL.
A.C CARACTERISTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.	CITAR CARACTERISTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.	EXPOSITIVA	ROTAFOLIO	MENCIONAR LAS CARACTERISTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.

	TEMA	OBJETIVO ESPECIFICO	TECNICA DIDACTICA	MATERIAL DIDACTICO	ACTIVIDADES
A.D	ESTUDIOS SOBRE SATISFACCION EN EL TRABAJO.	MENCIONAR ESTUDIOS DE SATISFACCION EN EL TRABAJO.	EXPOSITIVA	ROTAFOLIO	CITAR ESTUDIOS ACERCA DE LA SATISFACCION EN EL TRABAJO.
A.E	ANTECEDENTES DEL SERVICIO SOCIAL EN MEXICO.	OPINAR DE LOS ANTECEDENTES DEL SERVICIO SOCIAL EN MEXICO.	EXPOSITIVA	ROTAFOLIO	ENUNCIAR LOS ANTECEDENTES DEL SERVICIO SOCIAL EN MEXICO.
A.F	INICIO DEL SERVICIO SOCIAL EN MEXICO.	MENCIONAR EL INICIO DEL SERVICIO SOCIAL EN MEXICO.	EXPOSITIVA	ROTAFOLIO	REFERIR EL INICIO DEL SERVICIO SOCIAL EN MEXICO.
A.G	ART. 52 Y 53 CAP. VII - DEL SERVICIO SOCIAL (LEY DE PROFESIONES).	EXPONER ART. 52 Y 53 CAP. VII DEL SERVICIO SOCIAL (LEY DE PROFESIONES).	EXPOSITIVA	ROTAFOLIO	EMITIR LO CONCERNIENTE AL ART. 52 Y 53 CAP. VII DEL SERVICIO SOCIAL (LEY DE PROFESIONES).
A.H	GENERALIDADES ACERCA DEL SERVICIO SOCIAL.	ANALIZAR GENERALIDADES ACERCA DEL SERVICIO SOCIAL.	TECNICA PHILLIPS 66	PIZARRON	CONSIDERAR GENERALIDADES ACERCA DEL SERVICIO SOCIAL.
A.I	TIPO DE PROGRAMAS DE SERVICIO SOCIAL. a). PROGRAMA NORMAL Y b). PROGRAMA REGIONAL DE EMPLEO SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO.	MENCIONAR EL "PROGRAMA NORMAL" Y "PROGRAMA REGIONAL DE EMPLEO SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO"	EXPOSITIVA	ROTAFOLIO	EXPLICAR EL "PROGRAMA NORMAL" Y "PROGRAMA REGIONAL DE EMPLEO SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO.

	TEMA	OBJETIVO ESPECIFICO	TECNICA DIDACTICA	MATERIAL DIDACTICO	ACTIVIDADES
A.J	DELIMITACION DE LOS CUATRO CONCEPTOS BASICOS DEL SERVICIO SOCIAL.	NOMBRAR LOS CUATRO CONCEPTOS BASICOS DEL SERVICIO SOCIAL.	TECNICA DE FORO.	PISARRON	PARTICIPAR EN LA DELIMITACION DE LOS CUATRO CONCEPTOS BASICOS DEL SERVICIO SOCIAL.

.....

A. SATISFACCION EN EL TRABAJO.

La satisfacción en el trabajo es el resultado de diversas actitudes, percepciones y expectativas que los empleados poseen hacia éste. Dichas actitudes tienen relación con el trabajo y se refieren a factores específicos, tales como salario, supervisión, condiciones de trabajo, oportunidad de ascenso, reconocimiento de la capacidad y relaciones interpersonales en el empleo. Deben tenerse en cuenta otros factores como edad, escolaridad, intereses y aspiraciones. Así como sus relaciones familiares su posición social y sus recreaciones, en sí todo lo que constituye a la persona influye en la satisfacción que obtenga a través del trabajo.

A.A DEFINICIONES DE SATISFACCION EN EL TRABAJO.

"La satisfacción en el trabajo es el estado de placer emocional, resultado del aprecio del trabajo mismo y que a su vez posibilita el logro de las metas personales". (19)

La satisfacción en el trabajo está compuesta por diversas dimensiones que actúan como un todo integrado en la predicción del comportamiento laboral. Las dimensiones son satisfacción con:

a). El trabajo mismo, la cual incluye el contenido y rutina del trabajo, para estimar en qué grado las personas sienten que su actividad laboral es agradable, creativa y ponen a prueba sus habilidades y conocimientos.

b). Los jefes, ésta se relaciona con las autoridades de la organización, en qué medida proporcionan recompensas y castigos a sus empleados, así como el dar a conocer a los empleados que se interesan por supervisar las actividades laborales.

c). Los compañeros de trabajo, en la medida en que los trabajadores sienten que sus relaciones con sus compañeros de trabajo son agradables, parece existir satisfacción laboral.

d). El salario y prestaciones, ésta parece ser una gran fuente de insatisfacción y se refiere al grado en que los empleados consideran que tanto su sueldo como sus prestaciones se ajustan a sus necesidades y aspiraciones.

e). Las oportunidades de promoción, este aspecto se relaciona con las oportunidades que perciben los -- trabajadores de avanzar y obtener mejores puestos en su trabajo, así como los sentimientos de que las políticas de ascenso son justas.

f). Las horas de trabajo, esta dimensión tiene que ver con el tiempo que una persona pasa en su trabajo y como usa las horas asignadas a él.

g). La carga de trabajo, este último aspecto, se refiere a la relación entre la cantidad de trabajo que tiene que realizar un sujeto y el tiempo para efectuarlo, además de las facilidades que tenga para llevarlo a cabo. (20)

(20) Clack, H. Age and job satisfacción. Psychological Monographs, 1980, 47, No. 212

A.B CLIMA ORGANIZACIONAL.

Un aspecto sumamente importante de la satisfacción en el trabajo, lo constituye el clima organizacional. Este se ha conceptualizado como la suma de percepciones que la gente posee acerca de la organización. Es entonces, la impresión global de cómo es la organización. El clima organizacional, se sugiere como multidimensional, debido a la incidencia de varios factores. - Muchas clases de eventos prácticos y procedimientos de la organización contribuyen a su concepción.

Cada individuo percibe y conceptualiza a la organización, dependiendo del contexto y de la información que posea sobre ésta. La percepción del clima se describe como las condiciones que existen en el ambiente de trabajo.

Se ha dicho al respecto que el clima organizacional es una especie de evaluación del clima interno de la organización. Cada organización tiene propiedades o características que poseen muchas otras organizaciones aunque cada organización tiene su constelación exclusiva de características y propiedades.

Clima Organizacional, es el término utilizado para describir esta estructura psicológica de las organizaciones. El clima es la "sensación", "personalidad" o "carácter" del ambiente de la organización. Las organizaciones tienen personalidad, y el clima organizacional es una medida de esa personalidad.

A.C CARACTERISTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.

- Consiste en la impresión global que tienen los miembros de una organización, en lo referente a sus políticas, estructura y procedimientos.

- La percepción del clima es una descripción y evaluación de los eventos del medio ambiente y de las condiciones prevalecientes.

- Es una variable que influye en el estudio de dirección, las actividades laborales, la percepción y las actividades personales.

A.D ESTUDIOS QUE SE HAN HECHO SOBRE SATISFACCION EN EL TRABAJO.

Una de las primeras encuestas a escala, de 351 empleados, el 80% contestó un cuestionario. Los resultados obtenidos mostraron que el 15% de los encuestados tenían actitudes negativas a falta de satisfacción en el trabajo. (21)

Se compilaron datos, a partir de 16 estudios, -- que incluyeron a más de 1000 empleados. Los resultados en éstos, proporcionaron indicadores de cómo los empleados clasifican distintos factores de acuerdo con su -- importancia. Se encontró que la seguridad de no perder el empleo era la variable más importante del trabajo, -- las oportunidades de ascenso ocupaban el segundo lugar. Los factores considerados como menos importantes fueron las prestaciones y la facilidad del trabajo. Esta clasificación varía, dependiendo de los grupos y del tipo de trabajadores. En este estudio se indica claramente que para las personas de niveles jerárquicos y educativos -- superiores, los aspectos intrínsecos de trabajo tienen más importancia, mientras que la seguridad de contar -- con un empleo se pierde considerablemente. (22)

(21) Hoppock, R. Job satisfacción. New York. Har per y Row, 1935.

(22) Herzberg F. Mausner, B., y Syndermas, B.B. The motivation te work, New York. Willey, - 1959.

Hasta antes de la década de los setentas casi todos los estudios sobre satisfacción se habían realizado con sujetos de sexo masculino. Restándole importancia a los aspectos que generaban satisfacción en las mujeres. En la actualidad, se ha incrementado el número de investigaciones en este sentido. La mayoría de estos estudios se orientan al análisis de las fuentes de satisfacción - que son importantes para las mujeres a diferencia de los hombres, encontrándose mucha inconsistencia. Ya que los valores sociales y emocionales del trabajo, tales como - las relaciones y el salario parece ser la fuente de satisfacción más importante para las mujeres. (23) Mientras que los hombres se interesan más por la responsabilidad, las promociones , las oportunidades para demostrar sus destrezas, el contenido del trabajo, la toma de decisiones, las oportunidades para percibir altos ingresos y el uso de la creatividad. Al respecto, se propone que estas diferencias se deben a los factores de socialización que influyen en hombres y mujeres, ellos incluyen valores culturales y familiares que están asociados a - los roles que cada sexo desempeña. (24)

(23) Brenner y Tomkiewicz, Job attitudes, 1982, -
Pág. 23-25

(24) Lacy J.R. Psychology of men and work. Annual
Review of Psychology, 1983. Pág. 519-520.

A.E ANTECEDENTES DEL SERVICIO SOCIAL EN MEXICO.

El año de 1910 fué de gran trascendencia para la Educación Superior, fungiendo Justo Sierra como Secretario de Instrucción Pública. Con Justo Sierra, aparece la idea de orientar socialmente las profesiones al considerar que la Educación Superior y el Ejercicio Profesional deberían permanecer alejados de los problemas que aquejaban al país.

Después de la Revolución de 1910, la tendencia a formar profesionistas útiles a la sociedad bajo una orientación de Servicio Social y espíritu comunitario - fué la gran preocupación de los Constituyentes de 1917. Esto se debió, en cierta manera, porque se ligaba todavía a las profesiones liberales (abogados y médicos) - con el régimen, como una "clase especial" que nunca había ayudado al pueblo, también se puntualizaba el carácter gratuito de la Educación Superior y, por ello, la obligación que tenían los que la habían recibido, de contribuir a la sociedad ese privilegio. "Además de que nunca se tuvo una idea muy clara sobre la manera específica en que se podría dar al ejercicio profesional una orientación social, desde el punto de vista legal, era difícil introducir algún mecanismo que creara obligacio

nes laborales para los profesionistas, sin contravenir el principio de la libertad del trabajo, o el que establecía el Artículo 5o. Constitucional, estipulado que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. En el futuro, las únicas formas que se encontraron para socializar el ejercicio de las profesiones fue mediante el establecimiento de un servicio social obligatorio que, en realidad no satisfacían la aspiración para la que fue creado".

Es cierto que los Constituyentes de 1916 discutían sobre la importancia de orientar socialmente las profesiones pero, en realidad nunca quedó definido dentro de la Constitución, de manera explícita y precisa este punto. Hubieron de pasar veinticinco años para que de manera explícita quedara plasmada, en la Constitución una referencia al servicio social, el segundo párrafo del Artículo 5o. de 1917, fue reformado por Decreto el 13 de octubre de 1942, y publicado en el "Diario Oficial", del 17 de noviembre del mismo año, con el siguiente agregado. Art. 5o."... En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los de jurados, así como el desempeño de los cargos consejiles y los de elección popular, o

indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la Ley y con las excepciones que esta señale".

A.F INICIO DEL SERVICIO SOCIAL EN MEXICO.

El servicio social se inició en la Facultad de Medicina al organizar consultorios médicos gratuitos en los barrios más pobres y que, al mismo tiempo que prestaban ese servicio, abrían la posibilidad a los alumnos de conocer su realidad social y de llevar al cabo una práctica que fortalecía sus conocimientos. Pero dichas prácticas no eran de ninguna manera obligatorias, era un acto de "buena voluntad" la participación. Por ello, por propuesta de la Escuela de Medicina en 1935: "Se discutí en el Consejo la creación de un servicio obligatorio para que todos los estudiantes universitarios cumplieran el proyecto... de servicio social, pero en general hubo más palabra que obra..."

Así fue como la Escuela Nacional de Medicina firma, el primer convenio de servicio social. En dicho convenio se leía:

"La Universidad Nacional Autónoma de México, -- compenetrada en la importancia que tiene la orientación del ejercicio de las profesiones en la rama de la medicina, ha implantado en la Escuela de Medicina el Servicio Social".

De esta manera, en 1936 los estudiantes de medicina fueron los primeros en cumplir con este deber, dicho servicio social obligatorio constaba en su inicio - de cinco meses, posteriormente se amplió a seis meses y en 1967 a doce meses.

Algunas Escuelas y Facultades de la Universidad siguieron este ejemplo. Veterinaria, Odontología, Arquitectura e Ingeniería. Así, ya en 1939, los logros y alcances del servicio social en la Universidad son un hecho concreto. En el informe del Rector de la UNAM, Dr. Gustavo Baz, de 1939 se decía: "El Servicio Social de la Facultad de Medicina se llevó a cabo con todo éxito". De esta manera el servicio social en la Universidad Nacional Autónoma de México, empezó a cumplir dos objetivos fundamentales en primer lugar social y, en segundo lugar académico.

A.G

ARTICULO 52 Y 53
CAPITULO VII
DEL SERVICIO SOCIAL DE ESTUDIANTES Y
PROFESIONISTAS
LEY DE PROFESIONES

Artículo 52

"Todos los estudiantes de las profesiones a que se refiere esta Ley, así como los profesionistas no mayores de 60, años no impedidos por enfermedad grave, ejerzan o no deberán prestar el servicio social en los términos de esta Ley".

Artículo 53

"Se entienda por servicio social al trabajo de carácter temporal y mediante retribución que ejecutan y presten los profesionistas y estudiantes en interés de la sociedad y al estado".

Esta conceptualización legislada tiene sus antecedentes de 30 años a través de los cuales se han suscrito diversos programas encaminados a mejorar las condiciones de vida. Siendo el sector educativo el responsable directo de la calidad de servicios que prestan dichos estudiantes y profesionistas en bien de la sociedad, por ello su funcionamiento está basado en el enunciado que dice.

"La educación superior, técnica o profesional capacitará a los educandos en la aplicación de las enseñanzas científicas y teóricas a fin de instruirlos en sus derechos éticos y sociales, en sus deberes y derechos jurídicos relacionados con las actividades técnicas profesionales de que se trate interpretando en un sentido social". (25)

A.H. GENERALIDADES ACERCA DEL SERVICIO SOCIAL.

La concepción que existe sobre el servicio social es de considerarlo como una contribución que hace el "prestador" a la sociedad en la solución de problemas originados en su realidad y como culminación a la preparación profesional recibidas, por lo que se puede encontrar la relación entre la educación y las actividades del servicio social. "La educación tiene que hacer del hombre un individuo consciente de su dignidad de persona, responsable y libre ante si mismo y ante los demás y comprometido con los problemas y las necesidades de la sociedad". (26)

(25) Ley Orgánica de la Educación Pública. Cap. III Art. 90. Fracc. IV

(26) Bravo A.V., La educación, Méx, Fondo de Cultura Económica, 1970.

A.I TIPO DE PROGRAMAS DE SERVICIO SOCIAL.

PROGRAMA NORMAL.

Este programa comprende la prestación del servicio social como requisito previo para obtener el título o grado académico correspondiente sin estímulo económico, al término del cual se expide la constancia oficial que acredita su cumplimiento. De conformidad con el Reglamento de Servicio Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de marzo de 1981, este programa persigue los siguientes objetivos: Desarrollar en el prestador una consciencia de solidaridad y compromiso con la sociedad a la que pertenece, convertir esta prestación en un verdadero acto de reciprocidad para con la misma, a través de los planes y programas del sector público y contribuir a la formación académica y capacitación profesional del estudiante. (27)

(27) Manual de la Secretaría de Programación y Presupuesto. Dirección de Apoyo al Servicio Social del estudiante y análisis de empleo. 1987.

PROGRAMA REGIONAL DE EMPLEO-SERVICIO
SOCIAL OBLIGATORIO.

Este programa forma parte de la política económica establecida por el Ejecutivo - Federal para enfrentar las restricciones que presenta el mercado de trabajo y busca generar oportunidades de ocupación - temporal para los jóvenes que inician su vida profesional, de acuerdo a tal propósito, otorga a cada participante un estímulos económico establecido en base a la disposición presupuestal y la vinculación del programa en el que participe - con las prioridades nacionales. El Programa Regional de Empleo-Servicio Social Obligatorio, persigue dos propósitos fundamentales. Contribuir al mejoramiento - de la Educación Superior y brindar una - ocupación temporal remunerada a los pasantes, mediante la vinculación de éstos con las acciones del sector público. --

(28)

- (28) Manual de la Secretaría de Programación y - Presupuesto. Dirección de Apoyo al Servicio Social del estudiante y análisis de empleo. 1987.

A.J DELIMITACION DE CUATRO CONCEPTOS BASICOS DEL
SERVICIO SOCIAL.

- 1). Retribuir a la sociedad por los beneficios -
de la educación de ella recibidos.

- 2). Contribuir al mejoramiento de las condicio--
nes de vida de los sectores sociales menos -
beneficiados por el desarrollo económico del
país.

- 3). Satisfacer un requisito legal para la obten-
ción del título profesional.

- 4). Promover la formación del futuro profesional.

CONCLUSIONES

La satisfacción en el trabajo es el resultado de diversas actitudes, percepciones y expectativas que los empleados poseen hacia éste. En este trabajo de investigación se pudo visualizar como los pasantes no tienen una idea clara de lo que es el servicio social, no conocen los lineamientos del mismo, no saben a lo que tienen derecho en el desarrollo de su servicio social. Es por eso que lo ven sólo como un requisito académico que hay que cumplir. Y esto es fundamental por que no se les dá el apoyo en el desarrollo del mismo, ya que muchas veces se canaliza mal a áreas dónde no desarrollan la práctica de sus conocimientos teóricos. Por lo tanto esto va a repercutir en la formación del pasante cuando quiere incorporarse a la sociedad para laborar, como no tiene la práctica de los conocimientos adquiridos en la escuela, muchas veces no es apto y no logra calificar para el desempeño de un trabajo. Las Instituciones dónde se desarrolla el servicio social deben de ayudar a los pasantes de servicio social a través de la Capacitación (Cursos), para que tengan una visión general de lo que es el servicio social. ¿Qué es lo que hace la Institución?, ¿Cuáles son sus objetivos y su finalidad?

Los beneficios para la Dependencia, en dónde se desarrolla el servicio social, representan una oportuni

dad para incorporar a la fuerza laboral joven y altamente motivada, así como actualizar técnicas y procedimientos a través de la inclusión de estudiantes que reflejan los avances de sus disciplinas.

A pesar de la importancia que esto reviste el servicio social ha sido considerado especialmente por los estudiantes, como un trámite, ésta situación ocasiona que el servicio social se le asocie, con un carácter de tipo burocrático, disminuyendo, por lo tanto sus aspectos de formación profesional y en consecuencia el carácter académico que debería definirlo.

Para los estudiantes, la prestación del servicio social debe permitir el desempeño de actividades propias del campo de su interés en situaciones y escenarios reales y no creados ficticiamente dentro del contexto docente, la experiencia adquirida les permitirá definir sus preferencias en cuanto a particularidades de su campo para ejercer profesionalmente.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Ander Egg Ezequiel. "Técnicas de investigación", Ed. Humanitas, Buenos Aires, 1982.
- 2.- Andrade Mandel. "Relación cronológica de las modificaciones de la Constitución Política Mexicana", Ed. SEP-UM, México, 1982.
- 3.- Arce Gurza. "Historia de las profesiones en México", Ed. SEP-UM, México, 1980.
- 4.- Arias Galicia Fernando. "Administración de Recursos Humanos", Ed. Trillas, México, 1980.
- 5.- Arias Galicia Fernando. "Introducción a la técnica de Investigación en ciencias de la Administración y del Comportamiento", Ed. Trillas, México, 1976.
- 6.- Bloom Benjamín S. y Cols. "Taxonomía de los objetivos de la educación", Ed. Ateneo, Buenos Aires. -- 1979.
- 7.- Castro Luis. "Diseño experimental sin estadística", Ed. Trillas, México, 1980.
- 8.- "Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos", Ed. Porrúa, México, 1980.
- 9.- Duccing Patricia. "Manual de técnicas didácticas", - Centro Latinoamericano de Tecnología Educativa para la salud, A.C. México, 1979.

- 10.- Dunnette D. Marvin Kirchner Wayne. "Psicología Industrial", Ed. Trillas, México. 1980.
- 11.- Fleishman A. Edwin. "Estudios de Psicología Industrial y del Comportamiento", Ed. Trillas, México, 1979.
- 12.- Frankin, Terry. "Principios de Administración", - Ed. C.E.C.S.A., México, 1985.
- 13.- Gibson, Ivancevich, Donnelly, "Organizaciones", - Conducta-Extructura-Proceso, Ed. Interamericana, - México, 1985.
- 14.- Goode J. William, Hat K. Paul. "Métodos de Investigación Social, Ed. Trillas, México, 1967.
- 15.- Graham, H.T. "Aministración de Recursos Humanos", Ed. EDAT, México, 1980.
- 16.- Grazzioso, L. "Código de Ética del Servicio Social", Ed. Humanitas, Argentina, 1978.
- 17.- Gutierrez Saenz Raúl, "Psicología", Ed. Esfinge, - México, 1985.
- 18.- Johnson Robert, "Estadística elemental", Ed. Trillas, México, 1985.
- 19.- Levin Jack, "Fundamentos de estadística en la Investigación Social", Ed. Harla, México, 1979.

- 20.- "Manual de Operación de Programación Regional de - Empleo-Servicio Social Obligatorio", Secretaría de Programación y Presupuesto, 1987.
- 21.- Molina Piñero. "V. 40 Años de Servicio Social Universitario", Ed. UNAM, México, 1979.
- 22.- Mustieles Jorge Luis. "Enciclopedia Científica, Psicología General", Editorial Cultural S.A. de Ediciones, Vol. 84/85, España.
- 23.- Pichardo Pagaza Ignacio. "Introducción a la Administración Pública", Ed. INAP, México, 1984.
- 24.- Reyes Ponce Agustín. "Administración de Personal", Ia. Parte. Relaciones Humanas, Ed. Limusa, México, 1983.
- 25.- Rodríguez Aroldo. "Psicología Social", Ed. Trillas, México, 1983.
- 26.- Rojas Soriano Raúl. "El proceso de la investigación científica", Ed. Trillas, México, 1981.
- 27.- Rojas Soriano Raúl, "Guía para realizar investigaciones sociales", Ed. UNAM, México, 1985
- 28.- Siegel, Ph. D. Laurence. "Psicología en las Organizaciones Industriales", Ed. CECOSA, México, 1983.
- 29.- Siegel, Ph. D. Laurence. "Psicología Industrial", Ed. CECOSA, México, 1973.

- 30.- Solan, F, al. "Historia de la Educación Pública en México", Tomo II, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1982.
- 31.- Thorndike L. y Hagen E. "Tests y técnicas en medición en Psicología y Educación", Ed. Trillas, México, 1980.
- 32.- Velasco Suárez, M. "El Servicio Social en la Facultad de Medicina", Revista Mexicana de Sociología - Vol. I, Abril 1939.