

320825

41

24



# UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

PLANTEL TLALPAN

ESCUELA DE PSICOLOGIA

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

"LOCUS DE CONTROL Y AUTOCONCEPTO EN  
TRABAJADORES DE DIFERENTE  
JERARQUIA LABORAL"

T E S I S

PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN PSICOLOGIA

QUE PRESENTA:

JOSE ALDO MONTAÑO FERNANDEZ

Director de Tesis: Lic. José Manuel Pérez Farías

México, D. F.

1993

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



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.

## INDICE

CAPITULO	PAGINA
	INTRODUCCION
I.	MARCO TEORICO ..... 1
II.	METODOLOGIA ..... 42
II.1	PROBLEMA ..... 43
II.2	OBJETIVO GENERAL ..... 43
II.3	OBJETIVOS ESPECIFICOS ..... 43
II.4	HIPOTESIS ..... 43
II.5	VARIABLES ..... 44
II.6	DEFINICIONES CONCEPTUALES DE VARIABLES ..... 45
II.7	POBLACION ..... 47
II.8	MUESTRA ..... 48
II.9	TIPO DE MUESTREO ..... 48
II.10	TIPO DE INVESTIGACION ..... 48
II-11	DISEÑO ..... 49
II-12	INSTRUMENTOS ..... 49
II.13	PROCEDIMIENTO ..... 54
II.14	ANALISIS ESTADISTICO DE DATOS ..... 55

**CAPITULO****PAGINA**

**III.            RESULTADOS ..... 57**

**IV.            DISCUSION Y CONCLUSIONES .....77**

**BIBLIOGRAFIA.**

**ANEXOS.**

## INTRODUCCION

EL ESTUDIO DEL HOMBRE DESDE UN ABORDAJE CIENTIFICO SE REMONTA A UNA EPOCA RECIENTE. LOS CUESTIONAMIENTOS SOBRE LO QUE CONTROLA LOS EVENTOS EN NUESTRAS VIDAS, ASI COMO DE LA CONCEPCION DE NUESTRA NATURALEZA, CONSTITUYEN TEMAS VITALES PARA EL ENTENDIMIENTO DE NUESTRAS CONDUCTAS. ES POR ESTO QUE EL ESTUDIO DE LAS VARIABLES PSICOLOGICAS: LOCUS DE CONTROL Y AUTOCONCEPTO DE LAS PERSONAS EN SU ENTORNO LABORAL, NOS AYUDA A ENTENDER Y A DECIDIR SOBRE LA CREACION DE HABITATS Y AMBIENTES MAS FAVORABLES AL SER HUMANO.

A MANERA DE INTRODUCCION SE PRESENTAN LOS CONCEPTOS PRINCIPALES DEL PRESENTE ESTUDIO.

ROTTER, J. (1966) CONSIDERA QUE LA INFLUENCIA DEL REFORZAMIENTO ES CRUCIAL EN LA ADQUISICION Y EJECUCION DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS. UN EVENTO, QUE PARA ALGUNAS PERSONAS SEA UNA RECOMPENSA, ES PERCIBIDO POR OTRAS DE MANERA DIFERENTE, Y ESTO SE DETERMINA POR EL GRADO EN QUE EL INDIVIDUO SE SIENTE CONTROLADO POR FUERZAS AJENAS A EL, INDEPENDIENTES A SUS ACCIONES. CUANDO LOS REFORZAMIENTOS SON PERCIBIDOS POR EL INDIVIDUO COMO RESULTADO DE LA SUERTE, LA OPORTUNIDAD, EL DESTINO (FATALISMO), O BAJO EL CONTROL DEL PODER DE OTROS, O BIEN, IMPREDESCIBLES POR LA COMPLEJIDAD DE LAS FUERZAS DE SU ENTORNO, ESTO LLEVARIA AL INDIVIDUO A LA CREENCIA EN UN CONTROL EXTERNO.

SI LA PERSONA PERCIBE QUE EL EVENTO ES CONTINGENTE A SU CONDUCTA O ATRIBUTOS, TENDRIA UNA CREENCIA EN EL CONTROL INTERNO. UN SUJETO QUE DESARROLLE UNA ACTITUD CONSISTENTE HACIA CIERTAS --

RECOMPENSAS O REFORZAMIENTOS, TIENDE HACIA EL LOCUS, FOCO O SITIO DE CONTROL INTERNO O EXTERNO COMO EL ORIGEN DEL REFORZAMIENTO.

SE ENCUENTRAN POCAS INVESTIGACIONES DE LOCUS DE CONTROL ASOCIADAS A LA JERARQUIA LABORAL. ENTRE ELLAS, LA DE ANDRISANI P. Y NESTEL G. (1976), QUIENES EN UN ESTUDIO LONGITUDINAL SE INTERESARON EN DETERMINAR EL GRADO EN QUE EL LOCUS DE CONTROL AFECTABA LOGROS LABORALES. APLICARON LA ESCALA DE LOCUS DE CONTROL DE ROTTER, J. (1966) A 417 EMPLEADOS DE SEXO MASCULINO, TRABAJADORES DE DIVERSAS EMPRESAS DE E.E.U.U. LOS RESULTADOS MOSTRAN QUE A MAYOR LOCUS DE CONTROL INTERNO SE TENIA UNA JERARQUIA DE PUESTO MAYOR A LA ANTERIOR, Y MEJOR SALARIO DESPUES DE UN PERIODO DE 2 AÑOS. LOS AUTORES SUGIEREN QUE LOS SUJETOS INTERNOS EXPERIMENTARON COMO MAS FAVORABLES LAS CIRCUNSTANCIAS DADAS EN EL TRABAJO.

DIAZ GUERRERO, R. (1982), EN BASE A SU AMPLIA INVESTIGACION -- IDENTIFICA LA EXISTENCIA DE OCHO TIPOS DE MEXICANOS, DE LOS CUALES CUATRO SON LOS MAS COMUNES:

- EL MEXICANO OBEDIENTE-AFILIATIVO, PASIVO.
- EL MEXICANO REBELDE, AUTOAFIRMATIVO-ACTIVO.
- EL MEXICANO CON CONTROL INTERNO ACTIVO.
- EL MEXICANO CON CONTROL EXTERNO PASIVO.

MENCIONA QUE PUEDEN DARSE COMBINACIONES DE ESTOS TIPOS, QUE BRINDAN PATRONES CONDUCTUALES AFINES A NUESTRA CULTURA, Y QUE SON EVOLUTIVOS Y DINAMICOS.

EN OTRA LINEA O'BRIEN, G. (1984) CONCLUYE, EN BASE AL ANALISIS DE ESTUDIOS RELEVANTES EN EL RAMO INDUSTRIAL, QUE LOS SUJETOS CON MAYOR ORIENTACION INTERNA GUSTAN MAS QUE LOS EXTERNOS DE - LOS TRABAJOS QUE REQUIEREN MAYOR DESTREZA Y AUTONOMIA PERSONAL.

GLISZCZYNSKA, X. (1984), REALIZO UNA INVESTIGACION PARA CONSTRUIR UNA ESCALA DE LOCUS DE CONTROL BASADA EN LA DE ROTTER, J. (1966); DETERMINO TAMBIEN ALGUNAS VARIABLES LABORALES, COMO TOMA DE DECISIONES, DESEMPEÑO, ETC.; LA MUESTRA SE INTEGRO POR - 300 TRABAJADORES DE DIFERENTES NIVELES JERARQUICOS EN POLONIA. OBTUVO DATOS DE CONSISTENCIA Y VALIDEZ PARA SU ESCALA, Y ENCON- TRO QUE A MAYOR INTERNALIDAD SE TENIA MAYOR JERARQUIA LABORAL, Y MEJOR ERA EL DESEMPEÑO EN EL TRABAJO.

PARA EL PRESENTE ESTUDIO, EL AUTOCONCEPTO VIENE A SER UN COM- PLEMENTO SOBRE LAS CARACTERISTICAS PSICOLOGICAS DE LOS INDIVI- DUOS EN EL MEDIO LABORAL.

LA ROSA, J. (1986) DEFINE AL AUTOCONCEPTO COMO LA PERCEPCION QUE UNA PERSONA TIENE DE SI MISMA; EN ESPECIFICO SON LAS ACTI- TUDES, SENTIMIENTOS Y CONOCIMIENTOS RESPECTO DE LAS PROPIAS CA- PACIDADES, HABILIDADES Y ACEPTABILIDAD SOCIAL. LO CONSIDERA UN CONSTRUCTO MULTIDIMENSIONAL.

SE TIENEN INVESTIGACIONES SOBRE AUTOCONCEPTO APROXIMADAS A LA VARIABLE DE LA JERARQUIA LABORAL.

EKPO-UFOT, A. (1979) REALIZO UNA INVESTIGACION SOBRE SI LA -- AUTOPERCEPCION DE 88 TRABAJADORES DE DIFERENTE NIVEL JERARQUICO

DEL GOBIERNO NIGERIANO SE RELACIONABA CON HABILIDADES Y DESEMPEÑO LABORAL. ENCONTRO QUE UNA MAYOR AUTO PERCEPCION DE HABILIDADES LABORALES CORRESPONDIA A EVALUACIONES ALTAS SOBRE DESEMPEÑO LABORAL.

DIAZ GUERRERO, R. (1982) EN UN COMPARATIVO CON 20 PAISES SOBRE VARIABLES PSICOLOGICAS TRANSCULTURALES, UBICA LA PERCEPCION DEL CONCEPTO DEL YO DEL MEXICANO ENTRE LAS MAS BAJAS DEL COMPARATIVO INTERNACIONAL, SOBRE TODO EN RELACION A SU NUCLEO SOCIAL O FAMILIAR. APARECE MINUSVALUADO, MODESTO, ABNEGADO. EL AUTOR LO EXPLICA POR LA PERCEPCION DEL MEXICANO DE QUE VALE TANTO COMO VALE SU NUCLEO SOCIAL O FAMILIAR, MISMO QUE LE APORTA SEGURIDAD Y SATISFACE SUS NECESIDADES.

FINALMENTE SE CITARON ALGUNOS MODELOS ORGANIZACIONALES RELACIONADOS A LA JERARQUIA LABORAL.

CHIAVENATO, I. (1988) ENTIENDE POR JERARQUIA LABORAL LA UBICACION DEL NIVEL DE AUTORIDAD, RESPONSABILIDAD, Y ACTIVIDADES -- ASIGNADAS A UN PUESTO, EN RELACION AL CONTROL O SUPERVISION DE QUE ES SUJETO, ASI COMO EL QUE EJERCE CON PUESTOS DE JERARQUIA INFERIOR.

KORMAN, A. (1970) AFIRMA QUE LOS INDIVIDUOS ENCUENTRAN SATISFACTORIOS, Y PREFIEREN DEDICARSE A ROLES LABORALES QUE MAXIMIZAN SU SENSACION DE BALANCE O CONSISTENCIA COGNITIVA, Y LOS QUE PERCIBEN EN SI MISMOS HABILIDADES RELEVANTES PARA LA REALIZACION DE TAREAS CONSIDERARON SATISFACTORIOS AQUELLOS TRABAJOS QUE IM-

PLIQUEN EL DESARROLLO DE TALES CAPACIDADES.

POR OTRO LADO, MC CANN, R. (1991) PROPONE QUE SE INVIERTA LA -  
PIRAMIDE ORGANIZACIONAL EN FUNCION DE IDENTIFICAR A LAS PERSONAS  
QUE SE BENEFICIAN CON EL TRABAJO DE CADA PUESTO (SERVICIO -  
AL CLIENTE INTERNO).

LAND, G. Y JARMAN, B. (1992) PLANTEAN QUE A MAYOR JERARQUIA EN  
UNA ORGANIZACION, SE REDUCE EL ESPACIO DE CONFORT, ESTO ES, MENOS  
CONDUCTAS CON RIESGO O AMENAZAS DE UN INDIVIDUO PARA LA TOMA  
DE DECISIONES Y SOLUCION DE PROBLEMAS, EN DETRIMENTO DE LA EFICACIA,  
CREATIVIDAD Y RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES EN ESOS  
PUESTOS.

NO SE ENCONTRARON INVESTIGACIONES SOBRE LOCUS DE CONTROL, AUTO-  
CONCEPTO, Y JERARQUIA LABORAL, CITANDOSE LAS MAS APROXIMADAS.

KABANOFF, B. (1982) REALIZO UNA REVISION DE INVESTIGACIONES SOBRE  
DESEMPLEO, Y CONCLUYO QUE EL TRABAJO CONTRIBUYE AL DESARROLLO DE UN  
AUTOCONCEPTO ESTABLE, Y UN LOCUS DE CONTROL INTERNO. EXPLICA QUE  
ESTO SE DEBE A LA INFLUENCIA DEL TRABAJO EN EL DESARROLLO Y  
CRECIMIENTO PERSONAL.

EN OTRA LINEA, LESTER, D. ET.AL. (1983) PLANTEARON QUE A MAYOR  
SATISFACCION DE LA JERARQUIA DE NECESIDADES DE MASLOW, A. (1954)  
SE TENDRIA MAYOR SALUD PSICOLOGICA, MEDIDA POR LA ESCALA DE  
NEUROTICISMO DE EYSENCK, H. (1968), Y LA ESCALA DE LOCUS DE CONTROL  
DE LEVENSON, H. (1974). LA MUESTRA ESTUVO INTEGRADA POR 166  
ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE AMBOS SEXOS. LOS RESULTADOS CONFIR-

MAN LA HIPOTESIS, CON UN LOCUS DE CONTROL INTERNO.

VIKAS, R. Y KISHORE, M. (1986) ADMINISTRARON UN CUESTIONARIO SOBRE ACTITUD HACIA EL TRABAJO A 100 POLICIAS DE 4 GRADOS JERARQUICOS EN LA INDIA. LOS RESULTADOS MOSTRARON QUE LOS PUNTAJES DE SATISFACCION LABORAL SE INCREMENTAN CON LA JERARQUIA.

LOS INSTRUMENTOS DE MEDICION USADOS EN ESTA INVESTIGACION FUERON CONSTRUIDOS POR LA ROSA, J. (1986), QUIEN EN SEIS ESTUDIOS PILOTO Y UNO FINAL, QUE INCLUYERON A 3076 SUJETOS DE AMBOS SEXOS, - CONSTRUYO Y VALIDO LAS ESCALAS DE LOCUS DE CONTROL Y AUTOCONCEPTO APLICABLES A POBLACION MEXICANA.

GONZALEZ PLIEGO, A. (1988) REALIZO UNA INVESTIGACION DE LOCUS DE CONTROL Y AUTOCONCEPTO EN MENORES INFRACTORES Y NO INFRACTORES. LA MUESTRA ESTUVO CONSTITUIDA POR 200 ADOLESCENTES, A QUIENES - APLICO LOS INSTRUMENTOS DE LA ROSA, J. (1986). ENCONTRO QUE A MAYOR ESCOLARIDAD SE DABA UN AUTOCONCEPTO MAS ALTO, Y CON LOS NO INFRACTORES, UN LOCUS DE CONTROL INTERNO CON UN AUTOCONCEPTO MAYOR.

FINALMENTE, MARTINEZ LUGO, M. (1988) INVESTIGO LA RELACION ENTRE COMPROMISO PARA EL TRABAJO, LA EDAD, EL LOCUS DE CONTROL, Y LA ANTIGUEDAD LABORAL EN 87 MUJERES TRABAJADORAS EN PUERTO RICO. APLICO LA ESCALA DE LOCUS DE CONTROL DE ROTTER, J. (1966) LA ESCALA DE COMPROMISO LABORAL DE LODAHL, T. Y KEJNER, M. (1965) Y UN CUESTIONARIO SOBRE HISTORIA LABORAL. ENCONTRO QUE A MAYOR LOCUS DE CONTROL INTERNO AUMENTABA EL COMPROMISO LABORAL Y LA ANTIGUEDAD.

POR TODO LO ANTERIOR, EL PRESENTE TRABAJO PRETENDE ESTABLECER SI EXISTEN DIFERENCIAS EN LOCUS DE CONTROL Y AUTOCONCEPTO ENTRE TRABAJADORES DE DIFERENTE JERARQUIA LABORAL, EMPLEADOS EN UNA DISTRIBUIDORA DE REFRESCOS.

PARA QUE EL SER HUMANO PUEDA MEJORAR SU ENTORNO PROXIMO TIENE QUE CONTROLAR O SENTIRSE EN ARMONIA CON LOS PROCESOS RELACIONADOS; ES ASI QUE EL CONOCIMIENTO SOBRE LA CREENCIA DEL SITIO DE CONTROL DE LO QUE LE ACONTECE A UNO MISMO EN LA VIDA RESULTA - IMPORTANTE.

ASI, EN COMPLEMENTO DE UNA MODIFICACION ARMONICA DEL ENTORNO, Y UNA MEJOR ADAPTACION A EL, EL AUTOCONCEPTO, QUE ES LO QUE UNO PIENSA DE SI MISMO, COMO SE PERCIBE Y COMO SE SIENTE, ES DETERMINANTE EN LA RELACION Y DESEMPEÑO DEL INDIVIDUO Y SU MEDIO SOCIAL, FAMILIAR Y LABORAL.

ES POR ESTO QUE EL LOCUS DE CONTROL Y EL AUTOCONCEPTO SON ASPECTOS PSICOLOGICOS DETERMINANTES PARA EL CONOCIMIENTO DEL SER HUMANO, QUE UBICADO EN EL ASPECTO OCUPACIONAL DE SU VIDA, UNO DE LOS MAS IMPORTANTES Y EN EL QUE PASA UN TIEMPO SIGNIFICATIVO DE ELLA, NOS PUEDEN AUXILIAR SOBRE LA TOMA DE DECISIONES Y LA PLANEACION DE ESTRATEGIAS EN ESTA ESFERA DE LA ACTIVIDAD HUMANA.

EL INTERES POR LA RELACION ENTRE EL LOCUS DE CONTROL, EL AUTOCONCEPTO Y LA JERARQUIA LABORAL OBEDECE A LA NECESIDAD DE INFORMACION SOBRE LAS PERSONAS DE UNA EMPRESA EN FUNCION DE COMO SE SIENTEN EN SU TRABAJO, SI OCUPAN EL LUGAR MAS ADECUADO, SO-

BRE SUS CUALIDADES Y DEFICIENCIAS PSICOLOGICAS Y CULTURALES, Y SOBRE EL DOMINIO DE SU ENTORNO LABORAL, ETC.; ES DECIR, AREAS EN LAS QUE ES IMPORTANTE EL CONOCIMIENTO PROFUNDO DE LAS PERSONAS - EN SU MEDIO LABORAL PARA LOS CAMBIOS QUE SE EFECTUEN ANTE LA NECESIDAD DE COMPETITIVIDAD, PRODUCTIVIDAD, CALIDAD Y SERVICIO QUE SE NOS PRESENTAN EN ESTE MOMENTO HISTORICO. LA PRESENTE INVESTIGACION SE JUSTIFICA EN UN INTENTO POR PARTICIPAR EN LA CREACION DE UN CONOCIMIENTO BASICO SOBRE EL SER HUMANO EN EL RAMO LABORAL.

## **CAPITULO I**

### **MARCO TEORICO**

ESTE CAPITULO DESARROLLA CUATRO TEMAS BASICOS PARA LOS ANTECEDENTES Y EL SOPORTE TEORICO DE LA PRESENTE INVESTIGACION. EL PRIMERO INCLUYE LOS CONCEPTOS DE LA TEORIA DEL APRENDIZAJE SOCIAL Y SU INDICADOR, EL LOCUS DE CONTROL, ASI COMO LAS INVESTIGACIONES APROXIMADAS AL AREA INDUSTRIAL; EL SEGUNDO; LAS PRINCIPALES CONCEPCIONES SOBRE EL AUTOCONCEPTO Y LOS TRABAJOS DE INVESTIGACION QUE SE ENCONTRARON MAS RELACIONADOS AL CAMPO LABORAL; EN TERCER LUGAR, SE INCLUYEN TAMBIEN CONCEPTOS FUNDAMENTALES SOBRE JERARQUIA LABORAL, Y POR ULTIMO LAS POCAS INVESTIGACIONES QUE SE APROXIMAN MAS A LAS VARIABLES DE ESTA INVESTIGACION, YA QUE CABE MENCIONAR QUE NO SE ENCONTRARON ESTUDIOS SOBRE LAS VARIABLES DE ESTE TRABAJO.

EL INTERES POR LOS MECANISMOS QUE CONTROLAN LOS EVENTOS DE LA VIDA ES EL FUNDAMENTO DE LA TEORIA DEL APRENDIZAJE SOCIAL.

YA VEULEN, T. (1899) POSTULO QUE LA CREENCIA EN LA SUERTE O EN LO CASUAL ES CARACTERISTICA CERCANA A LA VIDA SALVAJE, Y SE PRESENTA EN SOCIEDADES INEFICIENTES; LO RELACIONO CON ALTERNATIVAS POCO PRODUCTIVAS PARA LA SOLUCION DE UN PROBLEMA, NO CON DIFERENCIAS INDIVIDUALES; PLANTEO QUE LA CREENCIA EN UN CONTROL EXTERNO AL INDIVIDUO DE LOS REFORZAMIENTOS SE ASOCIABA CON UNA ACTITUD DE PASIVIDAD; ASI MISMO, RELACIONO LA CREENCIA EN LA SUERTE CON CREENCIA EN EL FATALISMO. (EN ROTTER, J. ET. AL. -- 1972).

POR OTRO LADO, TAMBIEN SE ENCUENTRAN ANTECEDENTES DE ESTA TEORIA EN TOLMAN, E. (1932), QUIEN SUBRAYA EL ASPECTO COGNOSCITIVO

DEL APRENDIZAJE, CONSIDERANDO QUE UN REFORZAMIENTO PUEDA LOGRARSE POR MEDIACION DE UNA CONDUCTA DADA. (HOFSTATTER P., 1960).

HULL, C. (1943) AFIRMA QUE EL APRENDIZAJE ES LA CAUSA DE LA ADQUISICION DE TENDENCIAS RELACIONADAS A LA CONDUCTA, DE ACUERDO AL EXITO DE ESTAS. (EN HOFSTATTER P., 1960).

ROHER, J. Y SHERIF, M. (1951) AFIRMAN QUE EL EXITO DE UNA CONDUCTA SE VERA INFLUIDO POR LA EXPECTATIVA DEL RESULTADO DE CONDUCTAS PASADAS RELACIONADAS, OBTENIENDOSE UN "CONOCIMIENTO", DE DONDE EXTRAEMOS LAS EXPECTATIVAS. (EN HOFSTATTER P., 1960).

MAC CORQUELADE, J. Y MEEHL, C. (1953) DESTACAN LA ASOCIACION DE EXPECTACION CON LAS REPETICIONES DE UN SUCESO O SERIE DE ELLOS. (EN HOFSTATTER P., 1960).

ROTTER, J. (1954) CONSOLIDO Y ESTABLECIO LAS BASES DE LA TEORIA DEL APRENDIZAJE SOCIAL, DESARROLADA POR EL Y SUS COLABORADORES DESDE 1947, COMO UN INTENTO DE EXPLICAR LA CONDUCTA HUMANA EN SITUACIONES SOCIALES RELATIVAMENTE COMPLEJAS. CONSIDERA A LA - TEORIA DEL APRENDIZAJE SOCIAL COMO UNA TEORIA MOLAR, QUE UTILIZA EL CONSTRUCTO DE EXPECTANCIAS, Y UNA LEY EMPIRICA DE EFECTO ( REFORZAMIENTO ).

LA DESCRIBE COMO UNA TEORIA QUE DEFINE LA PERSONALIDAD , NO COMO UNA ENTIDAD, SINO REFERIDA A LA UNIDAD DE EXPECTANCIA, CONSTRUCTO GENERADO CON EL PROPOSITO DE INTERPRETAR, HACER PREDICCIONES Y ABSTRACCIONES SOBRE LA REALIDAD, Y PUEDE APLICARSE EN AREAS AFINES COMO LA MEDICION DE VARIABLES DE PERSONALIDAD, EL

APRENDIZAJE HUMANO, EL DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD, LA PSICOLOGIA SOCIAL, LAS CIENCIAS SOCIALES, LA PSICOPATOLOGIA Y LA -- PSICOTERAPIA.

CHANCE J. (1959) REALIZO UNA INVESTIGACION PARA CONOCER COMO SE GENERALIZAN EXPECTATIVAS SOBRE DETERMINADOS SUCESOS, PLANTEANDO QUE AFECTAN Y ALIANZAN CONDUCTAS FUNCIONALMENTE RELACIONADAS. CONSIDERO AL APRENDIZAJE COMO UN PROCESO BASICO DE CAMBIO CULTURAL POR LO QUE EL REFORZAMIENTO DE UNA CONDUCTA ESPECIFICA PUEDE TENER EFECTOS SOBRE OTRAS CONDUCTAS.

POSTULO 2 HIPOTESIS:

- 1) LAS EXPECTATIVAS SE GENERALIZARIAN EN MAYOR GRADO EN SITUACIONES DONDE LOS SUJETOS MUESTRA VIERAN 2 CONDUCTAS ORIENTADAS A LA MISMA META, EN CONTRASTE CON 2 CONDUCTAS PERCIBIDAS COMO ORIENTADAS A DIFERENTES METAS.
- 2) LA GENERALIZACION SE INCREMENTARIA POR LA DIFERENCIA ENTRE LOS RESULTADOS ESPERADOS Y OBTENIDOS POR LOS SUJETOS.

LA MUESTRA DE 167 ESTUDIANTES DE PREGRADO SE ASIGNO ALEATORIAMENTE EN 4 GRUPOS Y SE LES APLICARON ESTIMULOS EN FORMA DE TEST. A DOS GRUPOS SE LES INFORMO QUE LOS TESTS MEDIAN LOS MISMO, -- MIENTRAS QUE A LOS OTROS GRUPOS SE LES DIJO QUE LAS PRUEBAS MEDIAN COSAS DIFERENTES. LOS SUJETOS ESTIMARON SUS RESULTADOS -- PROBABLES ANTES DE LA APLICACION DE LOS TESTS. SE ADMINISTRO UNA PRUEBA Y LOS SUJETOS RECIBIERON PUNTAJES ARRIBA DE LOS ESTIMADOS; REESTIMARON LA PUNTUACION QUE PREDIJERON PARA EL SEGUNDO TEST. LA MEDIDA DE LA GENERALIZACION FUE LA DIFERENCIA ENTRE LA PRIMERA Y SEGUNDA ESTIMACION DE LA SEGUNDA PRUEBA. SE CONFIRMA--

RON LAS 2 HIPOTESIS, CONCLUYENDO QUE LA SIMILARIDAD DE REFORZAMIENTO A METAS ES UNA DIMENSION SIGNIFICATIVA DE GENERALIZACION DE EXPECTATIVAS ENTRE 2 SITUACIONES.

ROTTER J., CHANCE J., PHARES J. ( 1972 ) CITAN SEIS PRINCIPIOS GENERALES DE LA TEORIA DEL APRENDIZAJE SOCIAL, LOS CUALES SON:

1-. LA UNIDAD DE INVESTIGACION PARA EL ESTUDIO DE LA PERSONALIDAD ES LA INTERACCION DEL INDIVIDUO Y SU MEDIO AMBIENTE, Y REQUIERE DE UNA ADECUADA DESCRIPCION DE ESTA PARA FORMAR PREDICCIONES VALIDAS.

2-. LOS CONSTRUCTOS DE LA PERSONALIDAD NO DEPENDEN DE EXPLICACIONES O CONSTRUCTOS DE OTRAS TEORIAS O DISCIPLINAS, AUNQUE PUEDEN SER CONSISTENTES CON ESTAS SIN ESTABLECER UNA RELACION DE - JERARQUIA O DEPENDENCIA ENTRE ELLOS.

3-. NO TODAS LAS CONDUCTAS DE UN ORGANISMO PUEDEN DESCRIBIRSE POR CONSTRUCTOS DE LA PERSONALIDAD. LAS QUE SI PUEDEN SER DESCRITAS SE DAN EN ORGANISMOS DE UN NIVEL PARTICULAR O ESTADO DE COMPLEJIDAD, Y CON UN PARTICULAR ESTADO O NIVEL DE DESARROLLO.

4-. LAS EXPERIENCIAS DE UNA PERSONA, Y SU INTERACCION CON SU AMBIENTE, INFLUENCIAN A TODAS LAS DEMAS EXPERIENCIAS; CONTRARIO A LO COMUNMENTE ESTABLECIDO, SE CONSIDERA QUE LA PERSONALIDAD TIENE UNIDAD.

5-. LA CONDUCTA DESCRITA POR CONSTRUCTOS DE PERSONALIDAD TIENE UN ASPECTO DIRECCIONAL; PUEDE DECIRSE QUE ESTA ORIENTADA AL ALCANCE DE METAS O LOGROS. LA DIRECCION DE LA CONDUCTA ES INFERIDA POR EL EFECTO DEL REFORZAMIENTO.

6-. LA OCURRENCIA DE UNA CONDUCTA EN UNA PERSONA ES DETERMINADA NO SOLO POR LA NATURALEZA O IMPORTANCIA DE LAS METAS O REFORZAMIENTOS BUSCADOS, SINO TAMBIEN POR LA ANTICIPACION O EXPECTATIVA DE ALCANZAR LA META O QUE SE DE UN REFORZAMIENTO. TALES EXPECTATIVAS SON DETERMINADAS POR LA EXPERIENCIA PREVIA Y PUEDEN CUANTIFICARSE.

LOS MISMOS AUTORES CONSIDERAN EN ESTA TEORIA CUATRO CONCEPTOS BASICOS PARA LA PREDICTIBILIDAD DE LA CONDUCTA. ESTOS SON:

1) POTENCIAL DE LA CONDUCTA.

PUEDE DEFINIRSE COMO LA POTENCIALIDAD DE QUE OCURRA CUALQUIER CONDUCTA EN UNA SITUACION O SITUACIONES DADAS Y SE RELACIONA A ALGUN REFORZAMIENTO O SERIE DE ELLOS.

2) EXPECTANCIA.

SE DEFINE COMO LA PROBABILIDAD, SOSTENIDA POR EL INDIVIDUO, DE QUE UN REFORZAMIENTO PARTICULAR OCURRA EN FUNCION DE UNA CONDUCTA EN ESPECIFICO, PARA UNA SITUACION O SITUACIONES EN ESPECIAL. LA EXPECTANCIA ES SISTEMATICAMENTE INDEPENDIENTE DEL VALOR O IMPORTANCIA DEL REFORZAMIENTO, Y DESCRIBE EL GRADO EN QUE EL INDIVIDUO CREE SER EL AGENTE QUE CONTROLA SU PROPIA CONDUCTA.

3) VALOR DEL REFORZAMIENTO.

EL VALOR DEL REFORZAMIENTO PARA UNO O UN GRUPO DE REFORZAMIENTOS POTENCIALES PUEDE DEFINIRSE IDEALMENTE COMO EL GRADO DE PREFERENCIA DE LA PERSONA PARA QUE OCURRA O SE DE UN REFORZAMIENTO - EN PARTICULAR, SI LAS PROBABILIDADES DE OCURRENCIA SON EQUIVALENTES PARA TODAS LAS ALTERNATIVAS.

4) LA SITUACION PSICOLOGICA.

UNA PERSONA REACCIONA SELECTIVAMENTE A MUCHOS TIPOS DE ESTIMULACIONES, INTERNAS Y EXTERNAS SIMULTANEAMENTE, DADAS POR SU AMBIENTE Y DE UNA FORMA CONSISTENTE, DE ACUERDO A SU EXPERIENCIA PREVIA Y PORQUE LOS DIFERENTES ASPECTOS DE SU AMBIENTE AFECTAN SIMULTANEAMENTE A LOS OTROS.

ROTTER, J. ET. AL. ( 1972 ), CONSIDERARON AL HOMBRE COMO UN ANIMAL QUE CATEGORIZA, FORMANDO CONTINUAMENTE CONCEPTOS, CAMBIAN-DOLOS, Y DESCUBRIENDO NUEVAS SIMILITUDES; RESPONDE A CUALQUIER PARTE DE SU MEDIO CIRCUNDANTE, Y LO RELACIONA A SITUACIONES DETERMINADAS.

POR OTRO LADO, DIAL J. ( 1984 ) SEÑALA QUE LA ESTRUCTURA GEOPOLITICA DEL MUNDO DESPUES DE LA SEGUNDA GUERRA MUNDIAL SE HA CARACTERIZADO POR UNA PROLIFERACION DE NUEVOS ESTADOS NACIONALES. MOVIMIENTOS PARALELOS QUE ENFATIZAN LA IDENTIDAD ETNICA HAN -- REALZADO LA IMPORTANCIA DEL PODER DE LAS SOCIOCULTURAS NACIONALES. EN RESPUESTA A ESTOS PROCESOS SOCIOCULTURALES LOS INVESTIGADORES DE LA PSICOLOGIA Y LAS CIENCIAS SOCIALES DIRIGIERON SUS ENERGIAS A TRABAJOS QUE PERMITIERAN UN MEJOR ENTENDIMIENTO DE ASPECTOS SOCIALES, Y VARIABLES PSICOLOGICAS ASOCIADAS CON EL -- PODER, LA SOLUCION DE CONFLICTOS, Y SENTIMIENTOS DE CONTROL -- PERSONAL Y SOCIAL. EN AÑOS RECIENTES LOS INVESTIGADORES DE LA TEORIA DEL APRENDIZAJE SOCIAL HAN TOMADO EN CUENTA LA DIMEN-- SION DEL CONTROL INTERNO Y EXTERNO DE REFORZAMIENTOS. (EN LEFCOURT H., 1984).

ROTTER, J. ( 1966 ) CONSIDERA QUE LA INFLUENCIA DEL REFORZAMIENTO

TO O RECOMPENSA ES RECONOCIDA UNIVERSALMENTE COMO CRUCIAL EN LA ADQUISICION Y EJECUCION DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS. UN EVENTO, QUE PARA ALGUNAS PERSONAS SEA UNA RECOMPENSA O REFORZAMIENTO, ES PERCIBIDO POR OTRAS DE MANERA DIFERENTE, Y ESTA DETERMINADO POR EL GRADO EN QUE SE SIENTE CONTROLADO POR FUERZAS AJENAS AL MISMO, INDEPENDIENTES A SUS ACCIONES. CUANDO LOS REFORZAMIENTOS SON PERCIBIDOS POR EL INDIVIDUO COMO NO CONTINGENTES A SUS ACCIONES, LOS PERCIBE COMO EL RESULTADO DE LA SUERTE, LA OPORTUNIDAD, DEL DESTINO ( FATALISMO ), O BAJO EL CONTROL DEL PODER DE OTROS, O BIEN, IMPREDESCIBLES DEBIDO A LA GRAN COMPLEJIDAD DE LAS FUERZAS DE SU ENTORNO, ESTO LLEVARIA AL INDIVIDUO A LA - CREENCIA EN UN CONTROL EXTERNO.

SI LA PERSONA PERCIBE QUE EL EVENTO ES CONTINGENTE A SU CONDUCTA, O A SUS PROPIOS ATRIBUTOS, TENDRIA UNA CREENCIA EN EL CONTROL INTERNO. LAS PERSONAS DEPENDEN DE SUS EXPERIENCIAS PASADAS DE RECOMPENSA O REFORZAMIENTO; UN SUJETO QUE DESARROLLE UNA ACTITUD CONSISTENTE HACIA CIERTAS RECOMPENSAS O REFORZAMIENTOS, - TIENDE HACIA EL LOCUS, FOCO O SITIO DE CONTROL INTERNO O EXTERNO COMO EL ORIGEN DEL REFORZAMIENTO.

EN EL CAMPO DE LA INVESTIGACION ESTE CONSTRUCTO HA SIDO TEMA DE APROXIMADAMENTE 1500 TRABAJOS DE INVESTIGACION HASTA 1992, SEGUN EL BANCO DE INFORMACION PSYCLIT. DE ESTOS, EN RELACION CON EL CAMPO INDUSTRIAL SE TIENEN ESCASAS INVESTIGACIONES QUE ASOCIEN AL LOCUS DE CONTROL CON LA JERARQUIA LABORAL. ENTRE LAS POCAS AFINES TENEMOS QUE EN UN ESTUDIO LONGITUDINAL ANDRISANI P.

Y NESTEL G. (1976) SE INTERESARON EN DETERMINAR EL GRADO EN QUE EL LOCUS DE CONTROL AFECTABA LOGROS LABORALES, INDEPENDIENTEMENTE DE LA EDUCACION, LA EDAD Y VARIABLES DEMOGRAFICAS; TAMBIEN SE ENFOCARON EN DETERMINAR LA ESTABILIDAD DEL CONSTRUCTO EN UN PERIODO DE 2 AÑOS, Y SU RELACION CON LOS LOGROS OCUPACIONALES. LA MUESTRA ESTUVO CONSTITUIDA POR 417 EMPLEADOS DE SEXO MASCULINO TRABAJADORES DE DIVERSAS EMPRESAS DE EEUU., DE EDADES ENTRE 45 A 50 AÑOS; EL LOCUS DE CONTROL SE MIDIO POR UNA VERSION CORTA DE LA ESCALA DE ROTTER J. (1966); EL LOGRO OCUPACIONAL SE DETERMINO POR EL LISTADO DE ESTATUS SOCIOECONOMICO DE DUNCAN O. (1971). LOS RESULTADOS MOSTRARON QUE LOS SUJETOS CON MAYOR INTERNALIDAD TENIAN UN PUESTO DE MAYOR JERARQUIA QUE ANTES, ASI COMO MEJORES INGRESOS; LOS AUTORES SUGIEREN QUE ESTOS SUJETOS EXPERIMENTARON COMO MAS FAVORABLES LAS CIRCUNSTANCIAS DADAS EN EL TRABAJO QUE LOS SUJETOS CON ORIENTACION EXTERNA; SIN EMBARGO, EL TRATAMIENTO ESTADISTICO A LA INFORMACION NO RELACIONO DE MANERA CONCLUYENTE AL LOCUS DE CONTROL CON EL LOGRO OCUPACIONAL.

ES DE HACER NOTAR LA APORTACION DE DIAZ GUERRERO, R. (1982), QUIEN EN BASE A LA SERIE DE ESTUDIOS QUE HA DESARROLLADO EN POBLACION MEXICANA, PROPONE LA EXISTENCIA DE CUANDO MENOS OCHO TIPOS DE PERSONALIDAD DE MEXICANOS, DE LOS CUALES CUATRO SON LOS MAS COMUNES Y DE LOS QUE MAS INFORMACION SE TIENE; ESTOS SON:

- EL MEXICANO OBEDIENTE Y AFILIATIVO, PASIVO: DESCRIBE QUE ES EL MAS COMUN EN NUESTRA SOCIEDAD, EN PARTICULAR EN MUJERES Y EL MEDIO RURAL. SE CARACTERIZA POR SER EDUCADO, ORDENADO,

ACEPTAR LAS NORMAS SOCIALES CON FACILIDAD, CON BAJA CAPACIDAD DE MANDO E INICIATIVA, Y POR LO GENERAL BUSCAN LA PROTECCION DE PERSONAS MAS PODEROSAS QUE ELLOS, ASI COMO SU DIRECCION Y ORIENTACION.

- EL MEXICANO REBELDE, ACTIVO Y AUTOAFIRMATIVO: ENCONTRADO CON MAS FRECUENCIA EN LA CLASE MEDIA Y ALTA, EN ZONAS URBANAS SOBRE TODO. ES GENTE CON FACILIDAD PARA EL LIDERAZGO Y LA DIRECCION, Y SI SUS PATRONES CONDUCTUALES NO SON EXAGERADOS, ALCANZARA EXITO EN LA SOCIEDAD MEXICANA; DE LO CONTRARIO SE LLEGARA A LA FRUSTRACION, YA QUE LA SOCIEDAD MEXICANA TAN FORMAL Y TRADICIONAL NO VA CON SUS EXPECTATIVAS.
- EL MEXICANO CON CONTROL INTERNO ACTIVO: QUE NO SE ENCUENTRA COMO CARACTERISTICO DE UNA CLASE SOCIAL, ZONA O SEXO EN PARTICULAR. ES EL MENOS COMUN DE TODOS, Y SE DA CUANDO SE CONJUGAN LOS MEJORES ASPECTOS DE LA CULTURA MEXICANA EN UNA FAMILIA, Y ENTONCES SUS MIEMBROS DESARROLLAN ESTE TIPO DE PERSONALIDAD. SON FLEXIBLES, AUTENTICOS, CREATIVOS, POSITIVOS, Y DESARROLLAN EN ALTO GRADO SU NIVEL INTELECTUAL Y COGNOSCITIVO.
- EL MEXICANO CON CONTROL EXTERNO PASIVO: PROVENIENTE DE FAMILIAS QUE APOYAN Y EXPRESAN COMO LO MEJOR LOS ASPECTOS MAS NEGATIVOS DE LA CULTURA MEXICANA; CARECEN DE ETICA MORAL, SON REBELDES, DE BAJO NIVEL EDUCATIVO, CINICOS, IRONICOS, AMARGADOS Y CORRUPTOS.

DIAZ GUERRERO, R. (1982) MENCIONA QUE SE PUEDEN DAR COMBINACIONES DE ESTOS TIPOS EN LAS PERSONAS, Y BRINDAN PATRONES CONDUCTUALES AFINES A NUESTRA CULTURA Y SOCIEDAD, SON EVOLUTIVOS Y -

DINAMICOS.

OTRO INVESTIGADOR, OLIVER J. (1983) SE INTERESO EN PROBAR QUE -  
LOS EXPERTOS DE UNA ORGANIZACION (PERSONAS CON ESTUDIOS ESPECIALIZADOS PROFESIONALES) MOSTRARIAN MAYOR CONTROL INTERNO Y MAYOR SATISFACCION LABORAL QUE AQUELLOS EMPLEADOS CON UN NIVEL JERARQUICO ALCANZADO EN EL ESCALAFON DE LA ORGANIZACION.

PARTICIPARON EN LA INVESTIGACION 36 PROFESIONALES, Y 42 EMPLEADOS CORRESPONDIENTES A 10 POSICIONES JERARQUICAS DE UNA EMPRESA NORTEAMERICANA. LA MUESTRA RESPONDIO UN CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL, Y LA ESCALA DE LOCUS DE CONTROL INTERNO-EXTERNO DE ROTTER J. (1966). LOS RESULTADOS NO APOYARON LA HIPOTESIS PLANTEADA, AUNQUE SE ENCONTRARON DATOS SIGNIFICATIVOS EXPLICADOS POR DIFERENCIAS INDIVIDUALES.

SIGUIENDO ESTA LINEA, KULCARNI A. (1983) COMPARO LOS PUNTAJES DE UN LISTADO DE SATISFACCION LABORAL Y LA ESCALA DE ROTTER J. (1966) EN 200 EMPLEADOS BANCARIOS Y DE UNA COMPAÑIA DE SEGUROS DE LA INDIA, BUSCANDO ENCONTRAR SI EXISTIA RELACION EN LAS 2 ESCALAS. ENCONTRO UNA RELACION INVERSA SIGNIFICATIVA ENTRE SATISFACCION LABORAL Y LOCUS DE CONTROL EXTERNO, Y RELACIONADAS SIGNIFICATIVAMENTE DE MANERA DIRECTA INTERNALIDAD Y SATISFACCION LABORAL. EL AUTOR CONCLUYE QUE EL LOCUS DE CONTROL PUEDE SER UN INDICADOR RELEVANTE DE LA PREDICCION DE LOGRO DE METAS Y DIFERENCIAS INDIVIDUALES EN LA CONDUCTA ORGANIZACIONAL DE EMPLEADOS.

POR OTRO LADO GLISZCZYNSKA, X. (1984) REALIZO UNA INVESTIGACION

PARA CONSTRUIR UNA MEDIDA DE LOCUS DE CONTROL EN EL TRABAJO, A TRAVES DE UNA ESCALA DE FILOSOFIA DE VIDA BASADA EN LA ESCALA DE ROTTER J. (1966). APLICO TAMBIEN UNA ESCALA DE SITUACION DE TRABAJO QUE MIDIO LA POSIBILIDAD DE INTERACTUAR EFECTIVAMENTE EN PROCESOS LABORALES COMO LA TOMA DE DECISIONES, DESEMPEÑO, ETC., CON COMPAÑEROS Y SUPERIORES DE TRABAJO Y LA ORGANIZACION.

PARTICIPARON 300 TRABAJADORES DE UNA FABRICA DE POLONIA, DE TODOS LOS NIVELES JERARQUICOS. LOS RESULTADOS MOSTRARON INDICES SATISFATORIOS DE CONSISTENCIA Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO, ADEMAS DE ENCONTRAR DIFERENCIAS ESTADISTICAMENTE SIGNIFICATIVAS EN RELACION A LA JERARQUIA LABORAL, TENIENDO QUE A MAYOR JERARQUIA SE TUVO MAYOR LOCUS DE CONTROL INTERNO, Y A MAYOR INTERNALIDAD, MEJOR DESEMPEÑO LABORAL.

O'BRIEN, G. (1984) APORTA 2 CONCLUSIONES BASADAS EN ESTUDIOS RELEVANTES ASOCIADOS AL RAMO INDUSTRIAL, A SABER:

- 1) LOS SUJETOS CON MAYOR ORIENTACION INTERNA GUSTAN MAS QUE LOS EXTERNOS DE LOS TRABAJOS QUE REQUIEREN MAYOR DESTREZA Y PROVEEN MAYOR AUTONOMIA PERSONAL. SIN EMBARGO, ESTO PARECE SER APLICABLE A OCUPACIONES IDEALES, YA QUE DE LAS SUYAS, TODOS LOS SUJETOS CONSIDERARON QUE TAMBIEN PODIAN INFLUENCIAR SU TRABAJO FACTORES SITUACIONALES.
- 2) LOS INTERNOS REPORTAN MAYOR INTERES QUE LOS EXTERNOS EN LA PLANEACION DE CARRERA; TAMBIEN VISLUMBRAN MAYORES OPORTUNIDADES DE DESARROLLO. (EN LEFCOURT H. 1984).

POSTERIORMENTE MARINO K. Y WITHE S. (1985) SE AVOCARON A COMPRO-

BAR LA FUNCION DEL LOCUS DE CONTROL COMO UN MODERADOR ENTRE ESTRES LABORAL Y FACTORES ESTRUCTURALES LABORALES COMO ESPECIFICIDAD DE ACTIVIDADES, JERARQUIA DE AUTORIDAD, REPORTE DE ACTIVIDADES LABORALES, PARTICIPACION EN TOMA DE DECISIONES. LA MUESTRA ESTUVO CONSTITUIDA POR 278 TRABAJADORES AL CUIDADO DE LA SALUD DE UN HOSPITAL NORTEAMERICANO. EL LOCUS DE CONTROL SE MIDIO CON UNA ESCALA BASADA EN LA DE ROTTER J. (1966), DEFINIENDO LAS CARACTERISTICAS LABORALES Y EL ESTRES AUTOPERCIBIDO POR MEDIO DE UN CUESTIONARIO. SE ENCONTRO QUE EN CIERTOS PUESTOS SE PERCI--BIERON DIFERENCIAS DE ESTRES EN RELACION AL LOCUS DE CONTROL, SIENDO POSITIVAMENTE ASOCIADO EN SUJETOS ORIENTADOS A LA INTER-  
NALIDAD, Y NEGATIVAMENTE ASOCIADO A SUJETOS EXTERNOS.

OTROS ASPECTOS LABORALES, COMO JERARQUIA DE AUTORIDAD Y PARTICIPACION EN TOMA DE DECISIONES, NO SE RELACIONARON SIGNIFICATIVAMENTE CON LOCUS DE CONTROL Y ESTRES LABORAL.

OTROS INVESTIGADORES, RUCKER M. Y KING D. (1985) SE AVOCARON A INVESTIGAR LOS EFECTOS DE LA ASCENDENCIA Y LOCUS DE CONTROL EN RELACION AL ESTILO DE LIDERAZGO EN 108 SUJETOS ESTUDIANTES -- UNIVERSITARIOS VARONES; LOS SUJETOS SE ASIGNARON A 4 GRUPOS DE MANERA ALEATORIA, 2 EXPERIMENTALES Y 2 CONTROLES; SE UTILIZARON LA ESCALA DE LOCUS DE CONTROL DE ROTTER J. (1966) Y LAS MEDIDAS DE ASCENDENCIA DE GUILFORD Z. (1985). LOS AUTORES NO ENCONTRARON RELACION SIGNIFICATIVA ENTRE LA ASCENDENCIA Y EL LOCUS DE CONTROL; SIN EMBARGO REPORTAN DIFERENCIAS MARGINALES SOBRE RECOMPENSAS O MOTIVACIONALES PERSONALES ASOCIADAS A SATISFACCION LA-

BORAL, Y PARA ESTIMACIONES SOBRE PRODUCTIVIDAD FUTURA DE LOS -  
SUJETOS.

EN RELACION CON ASPECTOS MOTIVACIONALES, ASHTON P. (1986) SE -  
PLANTEO INVESTIGAR LA FACTIBILIDAD DE AUMENTAR EL CONTROL INTER-  
NO Y ASOCIARLO CON VARIABLES DE APROVECHAMIENTO, A TRAVES DE UN  
PROGRAMA DE MOTIVACION Y ENTRENAMIENTO PARA AUMENTAR EL CONTROL  
INTERNO, CONSISTENTE EN 4 ELEMENTOS: 1) CONCEPTUALIZACION DE LA  
MOTIVACION; 2) AUTOESTUDIO EN RELACION A LA MOTIVACION; 3) PLA-  
NEACION Y ESTABLECIMIENTO DE METAS; 4) PARTICIPACION EN UN GRUPO  
DE SOPORTE.

SE APLICO LA ESCALA DE LOCUS DE CONTROL DE ROTTER, J. (1966), 2  
SUBESCALAS DE LA PRUEBA DE CREATIVIDAD DE TORRANCE, E. (1962)  
Y LA PRUEBA DE HABILIDAD VERBAL DE COLEMAN, J. (1972); LA MUES-  
TRA ESTUVO INTEGRADA POR 316 ESTUDIANTES PREPARATORIANOS DE UNA  
ESCUELA NORTEAMERICANA, ASIGNADOS ALEATORIAMENTE A 4 GRUPOS, DOS  
EXPERIMENTALES Y 2 CONTROLES. LOS RESULTADOS MUESTRAN UN INCRE-  
MENTO DE LOCUS DE CONTROL INTERNO, Y MEJOR DESEMPEÑO DE HABI-  
LIDADES PARA LOS GRUPOS EXPERIMENTALES, AL AUMENTAR LA MOTIVACION.

EL LOCUS DE CONTROL SE HA RELACIONADO FUERTEMENTE CON EL CONTROL  
DEL ENTORNO DEL INDIVIDUO. SPECTOR P. (1986) REALIZO UN META  
ANALISIS DE 101 MUESTRAS TOMADAS DE 88 ESTUDIOS OBTENIDOS DE -  
BANCOS DE DATOS Y ABSTRACTS PSICOLOGICOS, USANDO UN PROCEDI-  
MIENTO DE META ANALISIS QUE ACUMULA CORRELACIONES. RELACIONO EL  
CONTROL PERCIBIDO DEL TRABAJO EN AUTONOMIA DE TRABAJO Y TOMA DE  
DECISIONES PARTICIPATIVA CON 19 VARIABLES PSICOLOGICAS DE LOS

SUJETOS PARTICIPANTES EN LOS ESTUDIOS, EMPLEADOS DEL RAMO INDUSTRIAL. SE ENCONTRO QUE ALTOS NIVELES DE CONTROL PERCIBIDO SE RELACIONARON CON MAYOR SATISFACCION LABORAL, COMPROMISO, INVOLUCRACION, DESEMPEÑO Y MOTIVACION LABORAL, Y CON BAJOS NIVELES DE SINTOMAS FISICOS, ESTRES, AUSENTISMO Y ROTACION. SE CONCLUYE QUE EL CONTROL PERCIBIDO PUEDE CONTRIBUIR A FORMAR CONDICIONES SANAS DE TRABAJO PARA EMPLEADOS CON CARGAS PESADAS DE TRABAJO. EL -- AUTOR PROPONE EL USO DEL CONTROL COMO UNA ESTRATEGIA DE MEJORAMIENTO DEL TRABAJO Y SUS CONDICIONES, CON LIMITACIONES ORIGINA- DAS POR LAS CIRCUNSTANCIAS INDIVIDUALES DE LOS TRABAJADORES QUE IMPIDAN EL EJERCICIO APROPIADO DEL CONTROL.

EN OTRA INVESTIGACION, SPECTOR P. Y WHITE T. (1987) SE PROPUSIE- RON CORROBORAR LA HIPOTESIS DE UNA RELACION POSITIVA ENTRE EDAD Y SATISFACCION LABORAL. LOS SUJETOS FUERON 496 GERENTES DE CIU- DADES DE FLORIDA, E.E.U.U.; LAS VARIABLES CONSIDERADAS FUERON: A) CONGRUENCIA LABORAL (LA DIFERENCIA ENTRE LO QUE LOS SUJETOS PREFIEREN TENER Y LO QUE PERCIBEN QUE TIENEN EN SU TRABAJO); - B) LOCUS DE CONTROL INTERNO-EXTERNO; C) VARIABLES DEMOGRAFICAS: EDAD, SALARIO, POSESIONES (LOGROS), STATUS Y NIVEL ORGANIZACIO- NAL. LAS VARIABLES A Y C SE REPORTARON EN UN CUESTIONARIO, Y LA B POR LA ESCALA DE LOCUS DE CONTROL DE ROTTER, J. (1966).

SE ENCONTRO QUE A MAYOR INTERNALIDAD SE TENIA MAYOR CONGRUENCIA LABORAL, MAYOR SATISFACCION LABORAL, Y MAYOR ERA LA EDAD DE LOS SUJETOS. LOS AUTORES EXPLICAN QUE LOS TRABAJADORES DE MAYOR EDAD OBTIENEN LOS ASPECTOS MAS INTERESANTES PARA ELLOS FUERA DEL TRA- BAJO.

POR OTRO LADO WITT A. (1988) SE INTERESO EN LA RELACION PROBABLE ENTRE LOCUS DE CONTROL Y DESEMPEÑO LABORAL PARA LOGRO DE METAS, Y AFILIACION AL GRUPO DE TRABAJO Y DESTREZA SOCIAL. UTILIZO UN CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL, Y LA ESCALA DE LOCUS DE CONTROL DE ROTTER, J. (1966). LOS DATOS DE 61 ADULTOS DE AMBOS - SEXOS, TRABAJADORES EN UNA EMPRESA NORTEAMERICANA DIERON RESULTADOS QUE ASOCIARON A LA INTERNALIDAD CON ALTOS NIVELES DE DESEMPEÑO LABORAL, ASI COMO UNA RELACION ENTRE LOCUS DE CONTROL Y AFILIACION AL GRUPO DE TRABAJO.

ACHAMBA B. Y KUMAR G. (1989) APLICARON LA ESCALA DE LOCUS DE CONTROL DE ROTTER, J. (1966) A 100 TRABAJADORES DE INDUSTRIAS Y FABRICAS PUBLICAS Y PRIVADAS DE NUEVA DELHI, INDIA. TAMBIEN -- COMPLETARON CUESTIONARIOS DE SATISFACCION LABORAL. LOS SUJETOS CON MAYOR ORIENTACION A LA INTERNALIDAD MOSTRARON MAYOR SATISFACCION LABORAL QUE LOS SUJETOS ORIENTADOS A LA EXTERNALIDAD, INDEPENDIENTEMENTE DEL NIVEL JERARQUICO QUE OCUPAN EN LA ORGANIZACION.

OTRA DE LAS VARIABLES DE ESTA INVESTIGACION ES EL AUTOCONCEPTO. ROTTER, J.; CHANCE J., Y PHARES E. (1972) ENCONTRARON UNA RELACION SIGNIFICATIVA ENTRE EL LOCUS DE CONTROL Y EL "CONTROL DEL YO", TAL QUE LOS INDIVIDUOS LOCALIZADOS EN LOS EXTREMOS DE LA DIMENSION DEL LOCUS DE CONTROL SON INCAPACES DE MANEJAR ADECUADAMENTE SU REALIDAD; ASI MISMO, QUE EL CONCEPTO QUE LA GENTE TIENE DE SI MISMA INFLUYE EN LA DIRECCION DEL LOCUS DE CONTROL.

SIN EMBARGO, EL LOCUS DE CONTROL Y EL AUTOCONCEPTO PARTEN DE

NATURALEZAS DIFERENTES, COMO LO PLANTEAN BEDNAR R. ET. AL. - (1989).

ESTOS AUTORES NO CONSIDERAN QUE FACTORES PSICOLOGICOS EXTERNOS AL INDIVIDUO, COMO EL APRENDIZAJE SOCIAL Y REFORZAMIENTOS DEL MEDIO AMBIENTE, PUEBAN SER LA BASE MAS ADECUADA PARA SOPORTAR EL ENTENDIMIENTO DE LOS ORIGENES DEL AUTOCONCEPTO, MAS ORIENTADOS A FACTORES INTERNOS DEL DESARROLLO PSICOLOGICO DEL INDIVIDUO; AFIRMAN QUE UNA POSICION TEORICA QUE ENFATIZE SOLO LO EXTERNO RECONOCE LA INFLUENCIA DE LOS FACTORES EXTERNOS EN UN PLANO SECUNDARIO.

ES POR ESTO QUE EL AUTOCONCEPTO VIENE A SER UN COMPLEMENTO INTERESANTE PARA ESTA INVESTIGACION.

SE ENCUENTRAN ENTRE LOS ANTECEDENTES DE ESTE CONSTRUCTO PSICOLOGICO LAS CONCEPCIONES DE SOCRATES (470-399 A. DE C.), QUIEN CONSIDERO EL ALMA COMO LA SEDE DE LA PERSONALIDAD ESPIRITUAL, COMO SUJETO RAZONABLE DEL CONOCIMIENTO Y DE LA ACCION. (EN MUELLER F., 1979).

SU DISCIPULO, PLATON (427-322 A. DE C.), CON EL PENSAMIENTO DEL ALMA COMO UN ENTE INCORPOREO, CON VIDA Y MOVIMIENTO Y COMO LA CAUSA DE LA VIDA, INFLUYO EN LOS TRATAMIENTOS FILOSOFICOS ULTERIORES. (EN MUELLER F., 1979).

ARISTOTELES (384-322 A. DE C.) ENTENDIO AL ALMA COMO LA SUSTANCIA POR LA QUE EL HOMBRE ES UN ANIMAL DOTADO DE RAZON.

EL CONCEPTO DEL ALMA COMO SUSTANCIA CONTINUO HASTA SAN AGUSTIN,

QUIEN EN EL SIGLO III D. DE C. DESCRIBIO EL PRIMER ATISBO DE INTROSPECCION DE UN SELF PERSONAL. (EN ABBAGNANO N., 1974).

LA CONCEPCION DE DESCARTES (1637) DEL SI MISMO COMO CONCIENCIA, EXPRESADA A TRAVES DEL "COGITO": TODO LO QUE ESTA EN EL INDIVIDUO Y DE LO QUE ES INMEDIATAMENTE CONCIENTE ("PIENSO, LUEGO -- EXISTO"); ESTO PUEDE CONSIDERARSE COMO PARTE DE LAS PRIMERAS INTERPRETACIONES HISTORICAS DEL YO. (EN OÑATE M., 1989).

HOBBS, T. (1651/1979), EN SU "LEVIATAN" APORTO UN CODIGO ETICO BASADO EN EL INTERES DEL SELF, ENFATIZANDO LAS EXPERIENCIAS SENSORIOPERCEPTUALES DEL INDIVIDUO.

JUNTO CON LOCKE, J. (1623-1704), QUIEN HABLO DE LA IDENTIDAD COMO UNA CARACTERISTICA DEL YO, CONSIDERARON AL SI MISMO COMO FORMADO POR LAS SENSACIONES Y PERCEPCIONES ACTUALES PARA EL INDIVIDUO. ( EN ABBAGNANO N., 1974).

POSTERIORMENTE KANT, I. (1781) SE CENTRO EN EL TERMINO CONCIENCIA DEL SI, ENTENDIENDOLO COMO ELEMENTO PROCEDENTE DE NOSOTROS, Y NECESARIO PARA ASIMILAR NUESTRAS EXPERIENCIAS. (EN EPSTEIN S., 1973).

MAS RECIENTEMENTE JAWES, W. (1890/1991) CONSIDERA AL YO COMO LA SUMA TOTAL DE TODO LO QUE EL INDIVIDUO PUEDA LLAMAR SUYO, E INTEGRADO POR TRES COMPONENTES:

- EL YO SOCIAL O LAS OPINIONES QUE LOS DEMAS TIENEN DE EL.
- EL YO MATERIAL O CUERPO.
- EL YO ESPIRITUAL, CON HABILIDADES Y RASGOS DADOS POR EL PROPIO YO.

A PARTIR DE AQUI SE RECHAZAN LAS CONCEPCIONES ANIMISTAS EN LAS ESCUELAS PSICOLOGICAS, PARA ESTRUCTURAR EL CONCEPTO DEL YO O SI MISMO.

ASI, MEAD G. (1934) ENFATIZO LOS ORIGENES SOCIALES DEL YO, CONCIBIENDO AL SI MISMO COMO UN FENOMENO DEL DESARROLLO QUE SE ORIGINA DE LA INTERACCION CON UNA ESTRUCTURA SOCIAL Y DE LAS EXPERIENCIAS SOCIALES; CONSIDERA QUE EL SI MISMO NO EXISTE INICIALMENTE EN EL NACIMIENTO, SINO QUE DEVIENE DEL PROCESO DE LA ACTIVIDAD Y EXPERIENCIA SOCIAL. (EN EPSTEIN S., 1973).

LECKY, P.(1945) IDENTIFICO EL AUTOCONCEPTO CON EL NUCLEO DE LA PERSONALIDAD, DEFINIENDOLA A SU VEZ COMO UNA ORGANIZACION DE VALORES CONSISTENTES ENTRE SI; EL AUTOCONCEPTO, COMO NUCLEO DE LA PERSONALIDAD, DETERMINA CUALES CONCEPTOS SON ACEPTABLES PARA SER ASIMILADOS EN LA ORGANIZACION TOTAL DE LA PERSONALIDAD. EL AUTOCONCEPTO BRINDA UNIDAD A LA PERSONALIDAD, Y LA AMENAZA DE DESUNION ORIGINA SENTIMIENTOS DE DESGRACIA. (EN EPSTEIN S. 1973).

EN ESTA LINEA, SNYGG D. Y COMBS A. (1949) DEFINIERON AL AUTOCONCEPTO COMO DEPENDIENTE DEL CAMPO FENOMENOLOGICO, QUE ESTA INTEGRADO POR LA TOTALIDAD DE LAS EXPERIENCIAS DE LAS QUE LA PERSONA ES CONCIENTE EN EL MOMENTO DE UNA ACCION; EL AUTOCONCEPTO ENTONCES SE COMPONE DE PERCEPCIONES QUE CONCIERNEN AL INDIVIDUO, Y CUYA ORGANIZACION PRODUCE A SU VEZ, EFECTOS SOBRE LA CONDUCTA DEL INDIVIDUO.

POR OTRO LADO, HILLGARD E. (1949) PLANTEO QUE EL ESTUDIO DEL -

AUTOCONCEPTO ES UN ELEMENTO INDISPENSABLE PARA LA COMPRESION DE LOS MECANISMOS DE DEFENSA FREUDIANOS, LOS CUALES IMPLICAN UNA - AUTORREFERENCIA A LA IMAGEN QUE LA PERSONA TIENE DE SI, SIENDO ENTONCES UN INDIVIDUO RESPONSABLE DE SUS ACCIONES CUYA CONDUCTA ES AUTODETERMINADA. (EN EPSTEIN S., 1973).

ROGERS C. (1951) ENFATIZA EN EL CAMBIO Y DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD, PROPONIENDO DOS CONCEPTOS FUNDAMENTALES:

- 1) EL ORGANISMO, SITIO DE LA EXPERIENCIA Y RESERVORIO DE LO POTENCIALMENTE ACCESIBLE A LA CONCIENCIA EN CUALQUIER MOMENTO.
- 2) EL SELF, CONJUNTO ORGANIZADO Y CAMBIANTE DE PERCEPCIONES DE VALORES, CARACTERISTICAS, CUALIDADES, Y LIMITES QUE LA PERSONA CONOCE COMO DESCRIPTIVAS DE SI MISMA.

ASI, CUANDO LAS EXPERIENCIAS SE AJUSTAN AL AUTOCONCEPTO (SELF) SE LOGRA LA ADAPTACION, LA CUAL SE ACOMPAÑA DE SENTIMIENTOS DE BIENESTAR Y LIBERTAD DE TENSION.

EN CAMBIO, SARBIN T. (1952) CONCIBE QUE LA CONDUCTA SE ORGANIZA POR ESTRUCTURAS COGNITIVAS, SIENDO EL AUTOCONCEPTO UNA DE ELLAS Y SE FORMA POR LAS IDEAS QUE EL INDIVIDUO TIENE ACERCA DE SU - SER. SE PUEDEN POSEER CONCEPCIONES DEL PROPIO CUERPO (AUTOCONCEPTO SOMATICO), O DE LA PROPIA CONDUCTA SOCIAL (AUTOCONCEPTO SOCIAL). ( EN EPSTEIN S., 1973).

PARA SULLIVAN H. (1953/1964), EL AUTOCONCEPTO SURGE PARA EVITAR LA ANSIEDAD, Y SE COMPONE DE VALORACIONES REFLEXIVAS.

SOSTIENE QUE LAS PRIMERAS EXPERIENCIAS QUE INFLUYEN EN EL DESARROLLO DEL YO SON CON LAS PERSONAS, Y QUE LOS VALORES PROPIOS

MAS TEMPRANOS DEL NIÑO SON, EN TERMINOS GENERALES, LO QUE OTROS PIENSAN Y SIENTEN DE EL.

DESTACANDO EL CONCEPTO DEL "PROPIUM", ALLPORT, G. (1955) LO DEFINE COMO TODAS LAS REGIONES DE NUESTRA VIDA QUE CONSIDERAMOS PARTICULARMENTE PROPIAS Y QUE CONTRIBUYEN A UN SENTIMIENTO DE UNIDAD INTERIOR. ENGLOBALA EN ESTE CONCEPTO OCHO ATRIBUTOS: CONCIENCIA DE UN YO CORPORAL; SENTIDO DE CONTINUIDAD EN EL TIEMPO; NECESIDAD DE AUTOESTIMA; IDENTIFICACION DEL YO MISMO MAS ALLA DE LAS FRONTERAS DEL CUERPO; PROCESO RACIONAL O SINTESIS DE NECESIDADES INTERIORES CON LA REALIDAD EXTERIOR; AUTOIMAGEN O LA PERCEPCION DE LA PERSONA Y LA EVALUACION DE SI MISMO COMO UN OBJETO DE CONOCIMIENTO; EL YO MISMO COMO CONOCEDOR O AGENTE EJECUTIVO; LA LUCHA DE PROPIEDAD, O LA MOTIVACION DINAMICA PARA AUMENTAR LA TENSION, Y ASI, AUMENTAR LA CONCIENCIA Y BUSCAR RETOS.

POR SU PARTE, ERICKSON E. (1959) MENCIONA QUE LA IDENTIDAD DEL INDIVIDUO SE FORMA POR EL "YO", COMO POR EL "YO MISMO", SIENDO EL "YO" EL ORGANIZADOR, EFECTUANDO CAMBIOS CONSTANTES EN EL "YO MISMO", Y AMBOS BRINDANDO AL INDIVIDUO LA UNIDAD NECESARIA PARA QUE TENGA SU PROPIA IDENTIDAD. (EN MONTEMAYOR R., MARVIN E., - 1977).

COOPERSMITH, S. (1967), CENTRA SU TRABAJO SOBRE LA AUTOESTIMA, QUE ENTIENDE COMO LA EVALUACION QUE EL INDIVIDUO HACE Y MANTIENE COMUNMENTE EN REFERENCIA A SI MISMO; EXPRESA ACTITUDES DE APROBACION O DESAPROBACION, E INDICA EL GRADO EN QUE EL SUJETO EXTIENDE ESA CREENCIA DE SI MISMO, SIGNIFICATIVA, COMO DE CAPA-

CIDAD, EXITO Y VALOR DEL INDIVIDUO.

FITTS, W. (1971), AUTOR DE LA ESCALA "TENNESSEE" PARA LA EVALUACION DEL AUTOCONCEPTO, CONSIDERA QUE LA PERCEPCION QUE UNA PERSONA TIENE DE SI MISMA ES MULTIDIMENSIONAL, DONDE LOS FACTORES INTERACTUAN DINAMICAMENTE, DE TAL FORMA QUE SI UNO DE ELLOS SE ENCUENTRA ALTERADO LOS OTROS SE VEN AFECTADOS DIRECTA O INDIRECTAMENTE.

POR OTRO LADO, BANDURA, W. (1978) UTILIZA CONCEPTOS REFERIDOS A PROCESOS SIMBOLICOS O COGNITIVOS EN LA DESCRIPCION DEL PROCESO DE SOCIALIZACION EN QUE ESTA INMERSO, O EN CONSECUENCIA, EL - SELF. CONSIDERA QUE EL INDIVIDUO, AL REALIZAR INTENTOS TENDIENTES AL LOGRO DE SUS OBJETIVOS PUEDE AUMENTAR SU AUTOESTIMA, A TRAVES DE LA AUTOEFICACIA.

LA ROSA, J. (1986) EN UN AMPLIO TRABAJO PARA CONSTRUIR Y VALIDAR UNA ESCALA DE LOCUS DE CONTROL Y UNA DE AUTOCONCEPTO PARA POBLACION MEXICANA, DEFINE AL AUTOCONCEPTO COMO LA PERCEPCION QUE UNA PERSONA TIENE DE SI MISMA; ESPECIFICAMENTE SON LAS ACTITUDES, - SENTIMIENTOS Y CONOCIMIENTOS RESPECTO DE LAS PROPIAS CAPACIDADES, HABILIDADES Y ACEPTABILIDAD SOCIAL. LO CONSIDERA COMO UN CONSTRUCTO MULTIDIMENSIONAL.

HABIENDO EXPUESTO LAS PRINCIPALES POSICIONES SOBRE EL AUTOCONCEPTO, A CONTINUACION SE RESUMEN SUS CARACTERISTICAS:

- ES UN SUBSISTEMA DE CONCEPTOS CONSISTENTES, JERARQUICAMENTE ORGANIZADOS, CONTENIDOS EN UN SISTEMA CONCEPTUAL MAS AMPLIO (SARBIN, T., 1952).

- CONTIENE DIFERENTES YO EMPIRICOS: YO CORPORAL, YO ESPIRITUAL Y YO SOCIAL (SARBIN, T., 1952).
- ES UNA ORGANIZACION DINAMICA QUE CAMBIA CON LA EXPERIENCIA, - Y MUESTRA UNA TENDENCIA PARA CAMBIAR Y ASIMILAR GRANDES CANTIDADES DE INFORMACION, MANIFESTANDO UN PRINCIPIO DE CRECIMIENTO. SE CARACTERIZA MAS POR INTEGRATIVO, QUE INTEGRADO (HILLGARD, E. 1949).
- SE DESARROLLA POR LA EXPERIENCIA, EN PARTICULAR, EN LA INTERACCION SOCIAL A TRAVES DE PERSONAS SIGNIFICANTES (SULLIVAN, H. 1953).
- LA ORGANIZACION DEL AUTOCONCEPTO ES ESENCIAL PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL INDIVIDUO. SI LA ORGANIZACION SE VE AMENAZADA, EL INDIVIDUO EXPERIMENTA ANSIEDAD Y SE DEFIENDE; SI NO TIENE EXITO, SUPRE ESTRES Y PUEDE LLEGAR A LA DESORGANIZACION (ROGERS, C., 1951; LECKY, R., 1945; SNYGG, D. Y COMBS, A. 1949).
- HAY UNA NECESIDAD BASICA DE AUTOESTIMA ASOCIADA A TODOS LOS ASPECTOS DEL AUTOSISTEMA, DONDE CASI TODAS LAS OTRAS NECESIDADES ESTAN SUBORDINADAS (SULLIVAN, H., 1953).
- EL AUTOCONCEPTO, AL MENOS TIENE DOS FUNCIONES BASICAS: ORGANIZA LOS DATOS DE LA EXPERIENCIA, SOBRE TODO LOS DE INTERACCION SOCIAL; Y FACILITA LOS INTENTOS PARA SATISFACER LAS NECESIDADES Y EVITAR ANSIEDAD Y DESAPROBACION (ROGERS, C., -- 1951).
- ES UN CONSTRUCTO MULTIDIMENSIONAL (LA ROSA, J., 1986).

ES IMPORTANTE MENCIONAR QUE DE MANERA SIMILAR AL TERMINO AUTOCONCEPTO, SE HAN UTILIZADO PALABRAS SINONIMAS COMO: YO, EGO, -

SELF, YO MISMO, SI MISMO, AUTO IMAGEN, AUTOESTIMA, AUTODESCRIP-  
CION, AUTOEVALUACION, AUTOREPRESENTACION, ETC., DEPENDIENDO DE  
LA TEORIA DEL AUTOR. FENICHEL, O. (1986) CONSIDERA QUE ESTO SE  
DEBE EN GRAN MEDIDA A LOS EFECTOS DE LA TRADUCCION DE ESTOS -  
CONCEPTOS A OTROS IDIOMAS, COMO CON EL ESPAÑOL, QUE NO POSEE  
DOS TERMINOS DIFERENTES PARA EL CONCEPTO DEL YO, QUE CORRESPON-  
DAN AL "I" (SELF) Y AL "EGO" (INSTANCIA PSIQUICA ESTRUCTURAL)  
DEL INGLES.

SOTO, L. (1992) CONSIDERA QUE EN LA MAYORIA DE LOS CASOS SOLO  
SE TRATA DE DIFERENTES MANEJOS SEMANTICOS, Y EN ALGUNOS A CON-  
FUSION DE SIGNIFICADOS; SIN EMBARGO PLANTEA QUE EN LO QUE PA-  
RECEN COINCIDIR LOS DIFERENTES AUTORES ES EN EL CARACTER MUL-  
TIDIMENSIONAL DEL AUTOCONCEPTO, EN SU CARACTERISTICA INTERNALI-  
ZADA EN RELACION A SU ENTORNO, Y EN SU ENORME IMPORTANCIA EN LA  
INVESTIGACION DE LA PERSONALIDAD PARA DETECTAR TENDENCIAS, AC-  
TITUDES, RASGOS PARTICULARES Y DETERMINANTES, QUE PERMITAN ANA-  
LIZAR LAS CONDICIONES DE INFLUENCIA MUTUA QUE SE SUSCITAN ENTRE  
EL INDIVIDUO Y SU MEDIO.

POR LA ESCASEZ DE INVESTIGACIONES DIRECTAS SOBRE EL TEMA, SE RE-  
PORTAN LAS QUE MAS SE APROXIMAN EN LA ESFERA INDUSTRIAL AL AUTO-  
CONCEPTO ASOCIADO A LA JERARQUIA LABORAL.

CON RESPECTO A LAS AUTOPERCEPCIONES DE LOS INDIVIDUOS EN EL AM-  
BITO LABORAL, MORSE, J. (1976) REALIZO UNA INVESTIGACION SOBRE  
LA RELACION ENTRE LA SENSACION PERSONAL DE COMPETENCIA, Y LA  
EJECUCION REAL DEL TRABAJO EN EL CAMPO LABORAL DE GERENTES EN

UNA EMPRESA DE E.E.U.U.; PLANTEO LA SENSACION DE COMPETENCIA - COMO EL GRUPO DE CONCEPTOS Y SENSACIONES PSICOLOGICAS DE CONFIANZA QUE UN INDIVIDUO TIENE EN SUS HABILIDADES PARA MANEJAR EL AMBIENTE EXTERNO. LA MUESTRA ESTUVO INTEGRADA POR 123 GERENTES DE SEXO MASCULINO, A QUIENES SE LES APLICO UN INSTRUMENTO DE EVALUACION DE LA SENSACION DE COMPETENCIA DESARROLLADO POR EL INVESTIGADOR. LOS RESULTADOS DEL INSTRUMENTO SE CONFRONTARON CON TRES EVALUACIONES DE CAPACIDADES Y TRABAJO.

SE ENCONTRARON RELACIONES SIGNIFICATIVAS ENTRE LA SENSACION DE COMPETENCIA Y LAS EVALUACIONES DE LOS GERENTES. EL AUTOR PLANTEA QUE LA FUERTE RELACION ENTRE LA EJECUCION DEL SUJETO Y LA SENSACION DE COMPETENCIA ES DEBIDA A LA RETROALIMENTACION QUE RECIBE EL SUJETO DE SU ENTORNO, MAS QUE A LOS SENTIMIENTOS INDIVIDUALES DE COMPETENCIA.

EN ESTA MISMA LINEA, EKPO-UFOT, A. (1979), PROPUSO QUE LA MOTIVACION HUMANA HACIA EL TRABAJO DEPENDE, EN PARTE, DE LA CONCEPCION QUE EL INDIVIDUO TIENE DE SU HABILIDAD PARA REALIZARLO. HIPOTETIZO LA EXISTENCIA DE UNA RELACION ENTRE LA PERCEPCION DEL INDIVIDUO DE LAS HABILIDADES RELEVANTES PARA UNA TAREA Y EL DESEMPEÑO LABORAL.

LOS SUJETOS FUERON 88 TRABAJADORES DEL GOBIERNO DE NIGERIA, CORRESPONDIENTES A DIFERENTES PUESTOS, A QUIENES SE LES ADMINISTRO EL INVENTARIO DE AUTOPERCEPCION DE HABILIDADES RELEVANTES PARA LA REALIZACION DE TAREAS (SPART), CUYOS RESULTADOS FUERON CONFRONTADOS CON UNA MEDIDA DE EJECUCION LABORAL EN ASPECTOS COMO

DESTREZA, INDEPENDENCIA, FACILIDAD PARA APRENDER, INICIATIVA, - CONOCIMIENTOS TECNICOS. LOS EVALUADORES FUERON SUPERIORES DE LOS TRABAJADORES. SE ENCONTRO QUE UNA PERCEPCION ALTA DE HABILIDADES PARA EL TRABAJO CORRESPONDIA A UNA EVALUACION MAS FAVORABLE DE EJECUCION LABORAL, EXPLICADO POR LA PERCEPCION DE LOS INDIVIDUOS SOBRE SUS HABILIDADES Y CAPACIDADES PUEDE MEJORAR SU DESEMPEÑO LABORAL. NO SE ENCONTRARON DIFERENCIAS EN CUANTO AL PUESTO.

POR OTRO LADO, GORN, G. Y KANUNGO R. (1980) REALIZARON UNA AMPLIA INVESTIGACION SOBRE EL COMPROMISO HACIA EL TRABAJO Y LA MOTIVACION PARA EL MISMO, CONSIDERANDO AL AUTOCONCEPTO COMO UN COMPONENTE IMPORTANTE DEL COMPROMISO.

SE INTERROGARON SOBRE SI ENCONTRARIAN DIFERENCIAS EN COMPROMISO LABORAL CON PERSONAS QUE MANIFESTARAN COMO PRIMARIAS NECESIDADES EXTRINSECAS COMO EL SALARIO Y SEGURIDAD DE EMPLEO, Y CON LOS QUE SE INCLINARON POR NECESIDADES INTRINSECAS COMO EL INTERES EN EL TRABAJO, RESPONSABILIDAD E INDEPENDENCIA. LA MUESTRA ESTUVO INTEGRADA POR 919 GERENTES DE LOS CAMPOS ADMINISTRATIVO, VENTAS, - Y SERVICIO TECNICO, DE DIFERENTES NIVELES JERARQUICOS, TRABAJADORES DE TRES GRANDES CORPORACIONES INTERNACIONALES. SE LES APLICO UN CUESTIONARIO SOBRE DATOS DEMOGRAFICOS, JERARQUIA DE NECESIDADES EXTRINSECAS O INTRINSECAS, SATISFACCION LABORAL Y COMPROMISO CON EL TRABAJO. SE ENCONTRO QUE LA SATISFACCION DE LAS NECESIDADES IMPORTANTES PARA EL INDIVIDUO CORRELACIONABA ALTAMENTE CON EL COMPROMISO LABORAL.

OTRO HALLAZGO INTERESANTE FUE QUE LOS GERENTES EXTRINSECOS ES-

TABAN MAS SATISFECHOS CON SU TRABAJO Y MAS COMPROMETIDOS CON EL. SE ENCONTRO TAMBIEN MAYOR NUMERO DE INDIVIDUOS INSATISFECHOS EN SUS NECESIDADES ENTRE LOS GERENTES INTRINSECOS.

SE REPORTA QUE LA SATISFACCION DE LOS FACTORES, YA SEAN EXTRINSECOS O INTRINSECOS DE LOS INDIVIDUOS CORRESPONDIENTES, RESULTO SER UN PUNTO IMPORTANTE QUE GENERARIA MAYOR COMPROMISO HACIA EL TRABAJO. NO SE ENCONTRARON DIFERENCIAS EN CUANTO AL COMPROMISO DE GERENTES INTRINSECOS INSATISFECHOS Y SATISFECHOS. PROPONEN VALIDAR POR OTROS ESTUDIOS LA ALTERNATIVA DE BASAR LAS TABLAS DE REEMPLAZO Y LA SELECCION DE LOS GERENTES EN LOS INDIVIDUOS EXTRINSECOS, ASI COMO TOMARLO EN CUENTA AL INSTITUIR PROGRAMAS DE MOTIVACION INTRINSECA, COMO SOBRE CALIDAD DE VIDA, LOGRO DE METAS, ETC.

EN OTRO ASPECTO ILUSTRATIVO EN NUESTRA CULTURA, DIAZ GUERRERO, R. (1982) REPORTA UNA SERIE DE INVESTIGACIONES TRANSCULTURALES EN LAS QUE PARTICIPARON OTRAS 19 NACIONES CUYO OBJETIVO ERA CONOCER LA CONCEPCION DEL YO EN LA CULTURA DE LAS SOCIEDADES QUE COLABORARON EN ESTA INVESTIGACION. SE UTILIZARON INSTRUMENTOS CONSTRUIDOS POR EL AUTOR, VALIDADOS EN NUESTRA POBLACION, Y QUE USAN LA TECNICA DEL DIFERENCIAL SEMANTICO.

SE ENCONTRO QUE EL CONCEPTO DEL YO DE LOS MEXICANOS OCUPO LOS LUGARES MAS BAJOS EN EL COMPARATIVO MULTINACIONAL, SOBRE TODO EN AREAS COMO LA EDAD, SIGNIFICADO AFECTIVO, FAMILIARES, MASCULINIDAD-FEMINIDAD, EL "OTRO" Y "LOS DEMAS", Y CON OCUPACIONES LABORALES; APARECE COMO MINUSVALUADO, HUMILDE, MODESTO, ABNEGADO, Y

APARENTEMENTE APOCADO (INFERIOR, INSIGNIFICANTE). EL AUTOR LO -  
EXPLICA COMO UNA POSTURA AUTOIMPUESTA Y SOSTENIDA INCONCIENTE-  
MENTE CON EL PROPOSITO DE RESALTAR LA GRANDEZA DE LOS SIMBOLOS  
Y SERES EN LOS QUE CREE EL INDIVIDUO: DIOS, LA VIRGEN, LOS SAN-  
TOS, LAS IGLESIAS, Y PERSONAS E INSTITUCIONES QUE LO SON CASI  
TODO PARA EL COMO EL PADRE, LA MADRE, EL AMIGO, Y EN PARTICULAR  
LA FAMILIA; PARECIERA QUE UN HOMBRE NO VALE POR SI MISMO, SINO  
EN FUNCION DE LA FAMILIA A LA QUE PERTENECE; EL INDIVIDUO SE  
SIENTE SEGURO COMO PARTE DE UNA FAMILIA, YA QUE EN ELLA ENCUEN-  
TRA AYUDA Y COOPERACION. ASI, EL INDIVIDUO SOMETE LA IMPORTAN-  
CIA DE EL MISMO POR LA IMPORTANCIA QUE PARA EL TIENEN SUS VA--  
LORES Y NUCLEO FILIAL.

COMO PARTE FINAL DE ESTE CAPITULO, SE CITAN ALGUNOS MODELOS OR-  
GANIZACIONALES IMPORTANTES EN RELACION A LA JERARQUIA LABORAL,  
ASI COMO LAS INVESTIGACIONES QUE SE ENCONTRARON MAS APROXIMADAS  
A LAS VARIABLES DE ESTE TRABAJO, YA QUE NO SE ENCONTRO ALGUNA -  
QUE CONJUNTARA EL LOCUS DE CONTROL, EL AUTOCONCEPTO Y LA JERAR-  
QUIA LABORAL.

HAMURABI (1800 A. DE C.) DESTACABA QUE LAS PERSONAS QUE PARTI-  
CIPAN EN UN GRUPO TIENEN UNA RESPONSABILIDAD ASIGNADA INTRANS-  
FERIBLE. (EN KHANDWALLA P., 1977).

PLATON (400 A. DE C.) PROPUSO EL PRINCIPIO DE LA ESPECIALIZA-  
CION DE TAREAS, ANTECEDENTE DE LA DIVISION DEL TRABAJO. (EN -  
KHANDWALLA P., 1977).

POSTERIORMENTE, CATON (175 A.DE C.) PLANTEO EL USO DE LA DESCRIPCION DE LAS FUNCIONES ASIGNADAS A LAS PERSONAS EN UN GRUPO. (EN KHANDWALLA P., 1977).

STUART, J. (1767) DESARROLLO EL CONCEPTO DE LA TEORIA DE LA FUENTE DE AUTORIDAD, DONDE RECONOCE UNA ESTRUCTURA JERARQUICA DE MANDO, Y PROPONE EL USO DE LA ESPECIALIZACION COMO VENTAJA PARA LA DIFERENCIACION DE TRABAJADORES Y PUESTOS DE MANDO. (EN KHANDWALLA P., 1977).

EL CONCEPTO DE JERARQUIA DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES MILITAR Y ECLESIASTICA SE DESARROLLO DESDE LA ANTIGUEDAD; EL EMPERADOR PRUSIANO FEDERICO II EL GRANDE, EN EL S. XVIII HIZO INNOVACIONES EN LA ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACION MILITAR, CREANDO UN ESTADO MAYOR (STAFF) PARA ASESORAR EL MANDO EN LINEA (CITADO POR MOONEY, J. 1947).

MAC CALLUM, D. (1856) SINTETIZO ASPECTOS COMO JERARQUIA DE AUTORIDAD, ESPECIALIZACION DE TRABAJO, Y DEFINICION DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL, A TRAVES DEL USO DE ORGANIGRAMAS. (EN KHANDWALLA P., 1977).

TAYLOR, F. (1911) RESPECTO A LA JERARQUIA LABORAL, HIZO UN INTENTO DE DEFINIR Y ESTABLECER LOS CARGOS Y TAREAS A SER DESEMPEÑADAS POR LAS PERSONAS A TRAVES DE LA ADMINISTRACION CIENTIFICA, DESTACANDO ASPECTOS COMO LA DIVISION DEL TRABAJO Y LA ESPECIALIZACION DEL TRABAJADOR. (EN BROWN J. 1992).

ESTE MODELO DE ADMINISTRACION CIENTIFICA, SEGUN CONSIDERA TAYLOR

R. G., (1984), CONCEBIA AL TRABAJO COMO PARTE DE LA MAQUINARIA, YA QUE SU BASE SE UBICA EN LA PRODUCCION; SE HIPOTETIZO QUE LAS PERSONAS SON INDIFFERENTES Y POCO CONFIABLES, NECESITADAS DEL CONTROL DE LA AUTORIDAD, SIENDO INCENTIVADOS POR ESTIMULOS ECONOMICOS AL AUMENTAR LA PRODUCCION.

MAS RECIENTEMENTE DENTRO DEL MODELO CLASICO DE LA ADMINISTRACION, FAYOL H. (1926) UBICA A LA JERARQUIA LABORAL BAJO UNA LINEA DE AUTORIDAD, QUE ABARCA DEL ESCALAFON MAS ALTO AL MAS BAJO DE LA ORGANIZACION, BASADO EN LA DESIGNACION DE TAREAS ESPECIFICAS NECESARIAS PARA LA EFICIENCIA EN LA UTILIZACION DE LAS PERSONAS, DE ACUERDO A SU INTELIGENCIA, EXPERIENCIA Y VALOR MORAL (DIVISION DEL TRABAJO Y ESPECIALIZACION).

FAYOL H. (1926) MENCIONA QUE LA DIVISION DEL TRABAJO PUEDE DARSE EN DOS DIRECCIONES:

- VERTICAL, SIENDO LA JERARQUIA LA QUE DEFINE LA GRADUACION DE LAS RESPONSABILIDADES CONFORME A LOS DIFERENTES GRADOS DE AUTORIDAD (AUTORIDAD DE LINEA).
- HORIZONTAL, DONDE EN UN MISMO NIVEL JERARQUICO CADA DEPARTAMENTO O SECCION PASA A SER RESPONSABLE POR UNA ACTIVIDAD ESPECIFICA Y PROPIA. (EN ROBBINS S., 1987).

EN ESTE MODELO, URWICK, L. (1943) PROPONE UNA JERARQUIA DE PUESTOS DE TRABAJO BASADA EN UNA LINEA DE AUTORIDAD BIEN DEFINIDA SOPORTADA POR UNA DIVISION DEL TRABAJO ESPECIALIZADA, LO QUE ORIGINA UNA ORGANIZACION CON MANDO LINEAL, DE STAFF Y FUNCIONAL.

PARA TAYLOR R. G. (1984), EL MODELO CLASICO DESTACA EL USO DE SUS PROPIAS TECNICAS: PLANEACION, ORGANIZACION, DIRECCION, - COORDINACION Y CONTROL, SIENDO SECUNDARIO EL INDIVIDUO EN EL AMBIENTE LABORAL, ASI COMO LAS RELACIONES INTERPERSONALES, LA CREATIVIDAD Y LA FLEXIBILIDAD, ETC.

EN UN CAMBIO NOTABLE DE PENSAMIENTO CON EL MODELO HUMANISTICO, ENCAMINADO A CORREGIR LA TENDENCIA DE DESHUMANIZACION DEL TRABAJO, FOLLET, M.P. (1927) PROPUSO QUE LAS ORGANIZACIONES EXISTEN POR EL BENEFICIO MUTUO DE SUS EMPLEADOS, Y QUE EL GRUPO DE TRABAJO SE FUNDAMENTA EN SUS INTEGRANTES, NO EN LA PRODUCCION. MENCIONA QUE EL TRABAJO SE TIENE QUE ADAPTAR AL TRABAJADOR. ORIGINANDO PROPIAMENTE LA APLICACION DE LA PSICOLOGIA EN LA INDUSTRIA. (EN CHIAVENATO I., 1988).

MAYO, E. (1933) REALIZO UN EXPERIMENTO EN LA FABRICA HAWTHORNE, EN QUE SE PLANTEO EL OBJETIVO INICIAL DE CONOCER LA RELACION ENTRE LA ILUMINACION, PRODUCTIVIDAD Y EFICIENCIA. ESTA INVESTIGACION ABARCO DE 1927 A 1932, EN CUATRO FASES, AMPLIANDO EL OBJETIVO INICIAL A TRAVES DE LA MANIPULACION DE MULTIPLES VARIABLES.

ENTRE SUS HALLAZGOS, ENCONTRO LOS SIGUIENTES:

- EL NIVEL DE PRODUCCION ES EN GRAN MEDIDA, RESULTANTE DE LA INTEGRACION SOCIAL.
- EL COMPORTAMIENTO DEL INDIVIDUO SE RELACIONA A LAS NORMAS DE SU GRUPO DE REFERENCIA.
- LAS RECOMPENSAS Y SANCIONES SOCIALES Y MORALES INFLUYEN EN LA MOTIVACION Y PRODUCCION DEL TRABAJADOR COMO LAS RECOMPENSAS Y

#### SANCIONES ECONOMICAS.

- LA INTEGRACION DE GRUPOS INFORMALES DE TRABAJO.
- MEJORAMIENTO EN LAS RELACIONES HUMANAS DE LOS TRABAJADORES.
- LA INFLUENCIA DE ACTIVIDADES REPETITIVAS EN EL RENDIMIENTO.
- LA IMPORTANCIA DE LOS ASPECTOS EMOCIONALES DE LAS PERSONAS.
- GRANDES RESULTADOS ORIGINADOS POR EL ENFASIS EN LAS PERSONAS.

(EN REYES PONCE A., 1982).

POR OTRO LADO, ARONSON E. Y CARLSMITH J. (1962) CONSIDERAN QUE LOS INDIVIDUOS REAJUSTAN SU EJECUCION PARA SER CONSISTENTES CON LA CONCEPCION QUE TIENE DE SUS PROPIAS HABILIDADES, Y ASI SE DESARROLLAN O SE DETIENEN, EN LOS NIVELES JERARQUICOS DE UNA ORGANIZACION.

KORMAN A. (1970) AFIRMA QUE LOS INDIVIDUOS ENCUENTRAN SATISFAC- TORIOS, Y PREFIEREN DEDICARSE A ROLES LABORALES QUE MAXIMIZAN SU SENSACION DE BALANCE O CONSISTENCIA COGNITIVA, Y LOS QUE PERCI- BEN EN SI MISMOS HABILIDADES RELEVANTES PARA LA REALIZACION DE TAREAS CONSIDERARAN SATISFACITORIOS AQUELLOS TRABAJOS QUE IMPLI- QUEN EL DESARROLLO DE TALES CAPACIDADES.

CHIAVENATO, I. (1988) SEÑALA QUE LOS OBJETIVOS PRINCIPALES DE UNA ORGANIZACION SON LA PRODUCCION Y CUMPLIR UNA FUNCION SOCIAL, A TRAVES DEL MOVIMIENTO ECONOMICO Y EMPLEOS QUE GENERA. LO LOGRA POR LA DIVISION DEL TRABAJO, Y COMO CONSECUENCIA, LA ESPECIALI- ZACION DE FUNCIONES, LO QUE LLEVA A ESTABLECER UNA ARTICULACION ENTRE LAS FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES QUE SE DA EN LA ESTRUC- TURA JERARQUICA; SE DIVIDE ENTONCES A LA ORGANIZACION EN NIVELES

O ESCALAS DE AUTORIDAD, TENIENDO LOS SUPERIORES CIERTO TIPO DE AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD DE DECISION SOBRE LOS OTROS; LOS INTERMEDIOS, EL BALANCE ENTRE LAS DECISIONES Y LOS RECURSOS Y LOS INFERIORES EL ASPECTO OPERACIONAL. SE PUEDEN DISTINGUIR EN UNA ORGANIZACION TRES TIPOS DE ESTRUCTURACION DE NIVELES JERARQUICOS DE MANERA GENERAL:

- ORGANIZACION LINEAL (AUTORIDAD LINEAL).
- ORGANIZACION FUNCIONAL (AUTORIDAD FUNCIONAL, DIVIDIDA Y FLEXIBLE).
- STAFF (COMBINA AMBAS Y UNIFICA DECISIONES).

POR OTRO LADO, MC CANN, R. (1991) PROPONE QUE SE INVIERTA LA PIRAMIDE ORGANIZACIONAL, DONDE EN LA CUSPIDE SE ENCUENTRAN LOS DIRECTIVOS Y EN LA BASE LOS TRABAJADORES OPERATIVOS, CON UNA LINEA DE MANDO ECHA PARA SERVIR AL JEFE. EN FUNCION A IDENTIFICAR A LAS PERSONAS QUE SE BENEFICIAN CON EL TRABAJO (CLIENTE INTERNO) DE CADA PUESTO, SUGIERE SE TOME COMO INDICADOR DIRECTRIZ DEL TRABAJO ESTE FACTOR, CONTANDO CON EL APOYO DE LOS PUESTOS "SUPERIORES" EN RECURSOS Y PODER DE DECISION. ESTA PERSPECTIVA OBEDECE AL MODELO DE CALIDAD Y SERVICIO, CONSERVANDO LAS FUNCIONES BASICAS DE LA ESTRUCTURA JERARQUICA TRADICIONAL COMO SOPORTE, Y MODIFICANDO EL ENFOQUE DEL TRABAJO HACIA EL CLIENTE INTERNO.

FINALMENTE, LAND G., Y JARMAN, B. (1992) PLANTEAN QUE LOS INDIVIDUOS QUE OCUPAN PUESTOS MAS ALTOS EN LA JERARQUIA DE UNA ORGANIZACION TIENDEN A REDUCIR SU "ESPACIO DE CONFORT"; ESTE ES-

PACIO SE CONSTITUYE POR LAS CONDUCTAS PARA ADMINISTRAR, TOMAR DECISIONES, RESOLVER PROBLEMAS, ETC., EN EL QUE EL INDIVIDUO - ACTUE SIN CORRER RIESGOS DE EQUIVOCACIONES, O ERRORES QUE FUERAN MAL VISTOS EN SU GRUPO LABORAL. AFIRMA QUE MIENTRAS MAS SE ASCIENDE EN LA PIRAMIDE ORGANIZACIONAL, MAS SE REDUCE EL ESPACIO DE CONFORT. PROPONE QUE EL AMPLIARLO EN BASE A CONCEPTUALIZAR - NUEVOS ENFOQUES DE LOS RIESGOS PERCIBIDOS, DISMINUYENDO SU AME- NAZA REAL, ASI COMO QUE AL USAR EL PROCESO CREATIVO E INNOVACION EN EL TRABAJO COTIDIANO EN EL PUESTO, SE GENERARA CONFIANZA, Y MEJORARA EL DESEMPEÑO INTEGRAL DE LA PERSONA.

ENTRE LAS INVESTIGACIONES APROXIMADAS A LAS VARIABLES DE ESTE - TRABAJO, SE ENCUENTRA LA DE KABANOFF, B. (1982), QUIEN REALIZO - UNA REVISION DE INVESTIGACIONES ASOCIADAS AL DESEMPLEO; CONCLUYO QUE EL TRABAJO CONTRIBUYE AL DESARROLLO DE UN AUTOCONCEPTO ESTABLE, Y UN LOCUS DE CONTROL INTERNO; ENFATIZO QUE ESTO SE DEBE A LA INFLUENCIA DEL TRABAJO EN EL DESARROLLO O CRECIMIENTO DE LA PERSONA, MAS QUE A TENER O NO TENER UN EMPLEO. MENCIONA QUE EL - DESEMPLEADO NO CUENTA CON VALORES Y EXPECTATIVAS ADECUADAS A ESTA SITUACION LO QUE LE ORIGINA DESORIENTACION.

HOFF, E. (1982) ANALIZO EL MATERIAL DE INVESTIGACIONES EN TRABAJADORES JOVENES, EN RELACION AL LOCUS DE CONTROL Y AUTOCONCEPTO. AFIRMA QUE EL APRENDIZAJE BASADO EN EXPERIENCIAS DE VIDA NO SE ACABA EN ETAPAS TEMPRANAS DE DESARROLLO, SINO QUE ES CONTINUO. - CONCLUYE QUE EL LOCUS DE CONTROL Y EL AUTOCONCEPTO SE VEN INFLUENCIADOS POR CAMBIOS SIGNIFICATIVOS EN EL ENTORNO DE LA PER-

SONA, EN SU ENTORNO LABORAL, Y EL TIEMPO QUE LOS SUJETOS DURABAN CON EMPLEO.

EN UNA INTERESANTE INVESTIGACION LESTER, D. ET AL (1983) SE AVOCARON A ESTUDIAR LA RELACION ENTRE LA SATISFACCION DE NECESIDADES, DE ACUERDO A LA JERARQUIA DE MASLOW A. (1954), Y LA SALUD MENTAL EN 166 ESTUDIANTES DE PREGRADO UNIVERSITARIO DE AMBOS SEXOS EN NORTEAMERICA. DICHA JERARQUIA PLANTEA QUE LAS CONDUCTAS DE LAS PERSONAS SE VEN MOTIVADAS POR BUSCAR LA SATISFACCION DE NECESIDADES FISIOLÓGICAS, DE SEGURIDAD, PERTENENCIA, AUTOESTIMA Y AUTOREALIZACION, EN ESE ORDEN DE PRIORIDAD. LA MUESTRA COMPLETO UN INVENTARIO DE PERSONALIDAD DE EYSENCK, H. (1968), QUE PROVEE MEDIDAS DE NEUROTICISMO Y EXTROVERSION Y LA ESCALA DE LOCUS DE CONTROL DE LEVENSON, H. (1974), ASI COMO UN CUESTIONARIO DISEÑADO POR LOS INVESTIGADORES PARA MEDIR EL NIVEL DE SATISFACCION DE NECESIDADES.

LOS RESULTADOS INDICAN QUE LOS ESTUDIANTES CON PUNTAJES MAS ALTOS EN SATISFACCION DE NECESIDADES OBTUVIERON LOS PUNTAJES DE NEUROTICISMO MAS BAJOS PARA LAS NECESIDADES FISIOLÓGICAS, DE SEGURIDAD Y AUTOESTIMA. LOS ESTUDIANTES EXTROVERTIDOS REPORTARON PUNTAJES MAS ALTOS DE SATISFACCION DE NECESIDADES DE PERTENENCIA Y AUTOESTIMA QUE LOS INTROVERTIDOS.

CON RESPECTO A LOS ESTUDIANTES CON UN LOCUS DE CONTROL INTERNO, SE TUVO QUE PERCIBIAN MAYOR SATISFACCION DE LOS 5 TIPOS DE NECESIDADES.

LOS SUJETOS CON UN LOCUS DE CONTROL UBICADO EN LO FORTUITO REPORTARON MENOR SATISFACCION DE SUS NECESIDADES; Y LOS SUJETOS CON UN LOCUS DE CONTROL EXTERNO MOSTRARON Poca SATISFACCION EN LAS NECESIDADES FISIOLÓGICAS, DE SEGURIDAD Y AUTOESTIMA.

EN SUMA, SE CORROBORO LA HIPOTESIS DE QUE MIENTRAS MAS ALTA - PERCIBIAN LOS SUJETOS LA SATISFACCION DE SUS NECESIDADES, SE ENCONTRARON MAS SALUDABLES PSICOLOGICAMENTE, EN CUANTO A NEUROTICISMO, Y CON UN LOCUS DE CONTROL INTERNO.

EN RELACION A LA MOTIVACION POR LA SATISFACCION DE NECESIDADES, DIAZ GUERRERO R. (1982) PROPONE UNA JERARQUIA DIFERENTE A LA DE MASLOW, A. (1954); PLANTEA EN ORDEN DE IMPORTANCIA A LAS NECESIDADES FISIOLÓGICAS, DE PERTENENCIA (AFECTO), DE AUTOESTIMA, DE AUTOREALIZACION Y DE SEGURIDAD, EXPLICANDO QUE POR LAS CARACTERISTICAS AFILIATIVAS Y DE GRAN IMPORTANCIA DE SU NUCLEO SOCIAL, EL MEXICANO CONSIDERA QUE SU PROPIA SATISFACCION A TRAVES DE LA DE LOS SUYOS, Y QUE SU VALIA SE DA POR LA SATISFACCION QUE EL MISMO CAUSA; Y POR SU "DESAPEGO" A LA VIDA, UBICA A LAS NECESIDADES DE SEGURIDAD COMO LA QUE MENOS IMPORTA.

BAZYLEWICS, B. (1985) ESTUDIO SI EXISTEN RASGOS, DE PERSONALIDAD ASOCIADOS A LA RESPONSABILIDAD EN EL TRABAJO. PARTICIPARON EN ESTA INVESTIGACION 18 OPERADORES DE MAQUINARIA AUTOMATIZADA EN POLONIA. LA RESPONSABILIDAD EN EL TRABAJO SE EVALUO POR LOS SUPERVISORES DE ESTOS EMPLEADOS. OTRAS MEDIDAS COMO AUTOIMAGEN, SENTIDO DE CONTROL Y ALGUNAS CARACTERISTICAS DE PERSONALIDAD SE MIDIERON POR EL CUESTIONARIO DE TEMPERAMENTO DE STRELAV, J. --

(1985); SE APLICÓ TAMBIÉN EL INVENTARIO DE ADJETIVOS DE GOUHY - HEILBRUN, E. (1985) UN LISTADO SOBRE AUTOCONOCIMIENTO Y EL CUESTIONARIO DE LOCUS DE CONTROL DE DRWAL, H. (1985) SE ENCONTRÓ QUE LOS OPERADORES IRRESPONSABLES SE CARACTERIZARON POR UNA ESTIMULACIÓN POSITIVA DE UN MEDIO AMBIENTE INHIBITORIO, ASÍ COMO POR MENOR EQUILIBRIO INTERNO Y MAYOR NECESIDAD DE CAMBIO. LOS TRABAJADORES CON UN NIVEL ALTO DE RESPONSABILIDAD MOSTRARON MAYOR NECESIDAD DE AUTONOMÍA Y FLEXIBILIDAD, ASÍ COMO UN LOCUS DE CONTROL INTERNO.

EN OTRA LÍNEA, LEIGH, J. Y FUTRELL, CH. (1985) APLICARON INSTRUMENTOS GENERADOS POR ELLOS MISMOS (UN LISTADO DESCRIPTIVO DEL TRABAJO, UN CUESTIONARIO DEMOGRÁFICO, Y MEDIDAS DE PERCEPCIÓN Y DE ACTITUDES SOBRE INFLUENCIA SOCIAL, CLIMA ORGANIZACIONAL Y SISTEMAS DE CONTROL GERENCIAL) A 395 GERENTES DE MERCADOTECNIA.

BUSCABAN DIFERENCIAS PERCEPTUALES Y ACTITUDINALES DE ACUERDO A LA JERARQUÍA LABORAL. LA MUESTRA QUE SE DESEMPEÑABA EN PUESTOS DIRECTIVOS MÁS ALTOS REPORTÓ PERCEPCIONES MÁS FAVORABLES DE SUS TRABAJOS Y MAYOR SATISFACCIÓN CON ELLOS, ASÍ COMO UNA PERCEPCIÓN DE MAYOR INFLUENCIA SOCIAL, DE MEJOR CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN CON EL SALARIO, EN COMPARACIÓN CON GERENTES DE NIVELES JERÁRQUICOS MÁS BAJOS.

DE MANERA SIMILAR, VIKAS, R. Y KISHORE, M. (1986) ADMINISTRARON UN CUESTIONARIO SOBRE ACTITUD HACIA EL TRABAJO ORIGINAL DE LOS INVESTIGADORES A 100 POLICIAS DE 4 GRADOS JERÁRQUICOS EN PATNA, INDIA. LOS RESULTADOS MOSTRARON QUE LOS PUNTAJES DE SATISFACCIÓN

ON LABORAL SE INCREMENTARON SIGNIFICATIVAMENTE CON LA POSICION JERARQUICA.

PARA ESTE TRABAJO ES IMPORTANTE MENCIONAR LA INVESTIGACION REALIZADA POR LA ROSA, J. (1986), PARA CONSTRUIR Y VALIDAR LAS ESCALAS DE LOCUS DE CONTROL Y AUTOCONCEPTO EN POBLACION MEXICANA. SON RESULTADO DE SEIS ESTUDIOS PILOTO Y UNO FINAL, EN UNA POBLACION DE 3076 SUJETOS DE AMBOS SEXOS; LA ROSA, J. (1986) CONSIDERO AL LOCUS DE CONTROL Y AL AUTOCONCEPTO COMO CONSTRUCTOS DE PERSONALIDAD MULTIDIMENSIONALES, UBICANDOLOS EN VARIOS ASPECTOS DE LA VIDA DE UNA PERSONA, ENTRE LOS QUE SE ENCUENTRA EL OCUPACIONAL.

EN UN ESTUDIO QUE TRATA SOBRE DOS DE LAS VARIABLES DEL PRESENTE TRABAJO (LOCUS DE CONTROL Y AUTOCONCEPTO), GONZALEZ PLIEGO, A. (1988) SE PLANTEO DETERMINAR SI EXISTIAN DIFERENCIAS EN MENORES INFRACTORES DEL CONSEJO TUTELAR Y NO INFRACTORES. UTILIZO LAS ESCALAS DE LOCUS DE CONTROL Y AUTOCONCEPTO DE LA ROSA, J. (1986) EN UN GRUPO DE MENORES INFRACTORES (CON EDAD PROMEDIO DE 16.7 AÑOS), Y EN UN GRUPO DE MENORES NO INFRACTORES (EDAD PROMEDIO DE 16.1 AÑOS). GONZALEZ PLIEGO, A. (1988) ENCONTRO QUE A MAYOR ESCOLARIDAD ENTRE LOS INFRACTORES, SE TENIA MAYOR AUTOCONCEPTO, NO ASI CON LOS NO INFRACTORES. TAMBIEN LOS INFRACTORES PRESENTARON PUNTAJES MAYORES EN LAS SUBESCALAS DE LOCUS DE CONTROL FATALISMO, OTROS PODEROSOS, QUE EL GRUPO DE NO INFRACTORES; NO ASI EN LA SUBESCALA DE INTERNALIDAD, EN EL AUTOCONCEPTO GLOBAL Y SUS SUBESCALAS EMOCIONAL Y ETICA, DONDE LOS NO INFRACTORES PRESENTARON MAYOR PUNTUACION.

POR OTRO LADO, MARTINEZ LUGO, M. (1988) SE PROPUSO INVESTIGAR LA RELACION ENTRE COMPROMISO PARA EL TRABAJO, LA EDAD, EL LOCUS DE CONTROL Y LA ANTIGUEDAD LABORAL. LA MUESTRA ESTUVO INTEGRADA POR 87 MUJERES TRABAJADORAS DE UNA FABRICA EN PUERTO RICO. SE APLICO LA ESCALA DE LOCUS DE CONTROL DE ROTTER, J. (1966), LA ESCALA DE COMPROMISO LABORAL DE LODAHL, T. Y KEJNER, M. (1965) Y UN CUESTIONARIO SOBRE HISTORIA LABORAL. LOS RESULTADOS MOSTRARON UNA CORRELACION POSITIVA ENTRE EL COMPROMISO LABORAL Y LA EDAD DE LOS SUJETOS, Y SE ENCONTRO QUE A MAYOR COMPROMISO SE DABA UN LOCUS DE CONTROL MAS INTERNO Y LA ANTIGUEDAD LABORAL ERA MAYOR. EL AUTOR PLANTEA UNA RELACION QUE PUEDA HABER AFECTADO SU INVESTIGACION: LA SATISFACCION LABORAL CON RESPECTO AL NIVEL JERARQUICO Y A LA REMUNERACION ECONOMICA RECIBIDA POR LOS SUJETOS.

Y POR ULTIMO ROBERTS D. Y SARVELA P. (1989) UTILIZARON UN LISTADO DESCRIPTIVO DEL TRABAJO PARA EXAMINAR LOS FACTORES ASOCIADOS A LA SATISFACCION LABORAL, Y A LA ROTACION. LOS SUJETOS ESTUDIADOS FUERON 393 TRABAJADORES DE ASISTENCIA SOCIAL QUE ATENDIAN A PACIENTES SENILES. LOS RESULTADOS INDICAN QUE LA MAYORIA DE LA MUESTRA REPORTO ALTA SATISFACCION LABORAL; SIN EMBARGO LOS EMPLEADOS CON ANTIGUEDAD DE MAS DE UN AÑO MOSTRARON PUNTAJES DE SATISFACCION LABORAL SIGNIFICATIVAMENTE MENORES A LOS DE LOS EMPLEADOS DE ANTIGUEDAD MENOR A UN AÑO. TAMBIEN SE DETECTARON ENTRE LAS RAZONES QUE ORIGINAN ROTACION EL SALARIO BAJO, FALTA DE PRESTACIONES Y DE ASCENSOS O PROMOCIONES ASI COMO FALTA DE CAPACITACION PARA EL TRABAJO CON SENILES. LOS AUTORES RECOMIENDAN DESARROLLAR UNA JERARQUIA LABORAL QUE INCREMENTARA LAS PROMOCIO-

NES; UN PROGRAMA DE INDUCCION MAS DETALLADO Y PROGRAMAS DE CAPACITACION ADECUADOS.

ASI, DESPUES DE HABER HECHO UNA REVISION DE LAS IDEAS MAS RELEVANTES DE TEORICOS E INVESTIGADORES SOBRE LOCUS DE CONTROL, AUTOCONCEPTO Y JERARQUIA LABORAL, NOS TOCA OCUPARNOS BREVEMENTE EN LA EMPRESA SEDE DE ESTA INVESTIGACION.

VALORES INDUSTRIALES, S.A. DE C.V. (VISA) ADQUIRIO LA FRANQUICIA DE UN RENOMBRADO REFRESCO DE COLA EN EL AÑO DE 1981. CONSTITUYE LA FRANQUICIA MAS GRANDE A NIVEL MUNDIAL. EN LA ACTUALIDAD SE INTEGRA POR 8 PLANTAS EN LA REGION SURESTE, Y EN EL VALLE DE MEXICO 7 PLANTAS Y 18 DISTRIBUIDORAS, DONDE LABORAN APROXIMADAMENTE 10 000 TRABAJADORES. LA DISTRIBUIDORA CHALCO, SEDE DE ESTE ESTUDIO, SE ENCUENTRA UBICADA EN LA POBLACION DE LA QUE TOMA SU NOMBRE, Y FUE INAUGURADA EN 1987. CUENTA CON 215 TRABAJADORES.

VISA DIVISION REFRESCOS TIENE COMO LA BASE DE SU CULTURA ORGANIZACIONAL LOS SIGUIENTES VALORES:

- 1- CALIDAD: CONSISTENTE EN UNA FILOSOFIA DE VIDA, Y UN MODELO DE TRABAJO.
- 2- SINERGIA: QUE ES EL FORTALECIMIENTO DEL GRUPO A TRAVES DE LAS FUERZAS DE SUS INTEGRANTES.
- 3- DESARROLLO DE TALENTO HUMANO: CONSISTENTE EN EL CRECIMIENTO MULTIAIXIAL DE LAS PERSONAS DE ESTA ORGANIZACION, COMO EJE DE COMPETITIVIDAD.
- 4- ORIENTACION AL CONSUMIDOR, COMO SU DIRECTRIZ ESCENCIAL.

VISA REFRESCOS INICIO UN PROCESO DE MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE TRABAJO Y CALIDAD DE VIDA DE SUS TRABAJADORES EN 1985.

POR ESTA ORIENTACION, ES IMPORTANTE CONOCER LAS CARACTERISTICAS PSICOLOGICAS, EMOCIONALES Y SENTIMENTALES DE LAS PERSONAS QUE LABORAN EN ESTA EMPRESA, PARA EJERCITAR UNA TOMA DE DECISIONES MAS CERTERA EN LO QUE A LAS PERSONAS TOCA.

POR ESO, SE PLANTEA EL ESTUDIO DEL LOCUS DE CONTROL Y EL AUTO-CONCEPTO DE LOS TRABAJADORES DE DIFERENTE JERARQUIA COMO UN INTENTO DE CONOCIMIENTO DE LAS PERSONAS POR VIA DE LA PSICOLOGIA.

Y QUE MEJOR ESPACIO PARA ESTE ESTUDIO QUE LA DISTRIBUIDORA QUE RESULTO SER LA SEDE, DONDE SE TIENE A LAS PERSONAS EN SU MEDIO LABORAL.

EN SUMA, SE ESPERA QUE ESTA MODESTA INVESTIGACION ENCUENTRE INFORMACION DE INTERES PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS PERSONAS DE ESTA ORGANIZACION.

## **CAPITULO II**

### **METODOLOGIA**

## 2.1 PROBLEMA.

¿EXISTEN DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS EN LOCUS DE CONTROL Y AUTOCONCEPTO ENTRE LOS TRABAJADORES DE UNA DISTRIBUIDORA DE REFRESCOS DE JERARQUIA DIFERENTE ?

## 2.2 OBJETIVO GENERAL.

ESTABLECER LAS DIFERENCIAS EN LOCUS DE CONTROL Y AUTOCONCEPTO ENTRE LOS TRABAJADORES DE UNA DISTRIBUIDORA DE REFRESCOS DE JERARQUIA DIFERENTE.

## 2.3 OBJETIVOS ESPECIFICOS.

1-. ESTABLECER SI EXISTEN DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS EN LOS PUNTAJES DE LA ESCALA DE LOCUS DE CONTROL ENTRE LOS TRABAJADORES DE UNA DISTRIBUIDORA DE REFRESCOS DE JERARQUIA DIFERENTE.

2-. ESTABLECER SI EXISTEN DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS EN LOS PUNTAJES DE LA ESCALA DE AUTOCONCEPTO ENTRE LOS TRABAJADORES DE UNA DISTRIBUIDORA DE REFRESCOS DE JERARQUIA DIFERENTE.

3-. ESTABLECER SI EXISTE RELACION SIGNIFICATIVA ENTRE LOS PUNTAJES DE LA ESCALA DE LOCUS DE CONTROL, Y LA DE AUTOCONCEPTO.

## 2.4 HIPOTESIS.

Ht: EXISTEN DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS EN LOCUS DE CONTROL Y AUTOCONCEPTO ENTRE LOS TRABAJADORES DE UNA DISTRIBUIDORA DE REFRESCOS DE JERARQUIA DIFERENTE.

H1: EXISTEN DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS ENTRE LOS PUNTAJES DE LA ESCALA DE LOCUS DE CONTROL EN LOS TRABAJADORES DE UNA DISTRIBUIDORA DE REFRESCOS DE JERARQUIA DIFERENTE.

H0: NO EXISTEN DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS ENTRE LOS PUNTAJES DE LA ESCALA DE LOCUS DE CONTROL EN LOS TRABAJADORES DE UNA DISTRIBUIDORA DE REFRESCOS DE JERARQUIA DIFERENTE.

H1: EXISTEN DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS ENTRE LOS PUNTAJES DE LA ESCALA DE AUTOCONCEPTO EN LOS TRABAJADORES DE UNA DISTRIBUIDORA DE REFRESCOS DE JERARQUIA DIFERENTE.

H0 NO EXISTEN DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS ENTRE LOS PUNTAJES DE LA ESCALA DE AUTOCONCEPTO EN LOS TRABAJADORES DE UNA DISTRIBUIDORA DE REFRESCOS DE JERARQUIA DIFERENTE.

H1 EXISTE CORRELACION ESTADISTICAMENTE SIGNIFICATIVA ENTRE LOS PUNTAJES DE LAS ESCALAS DE LOCUS DE CONTROL Y AUTOCONCEPTO.

H0: NO EXISTE CORRELACION ESTADISTICAMENTE SIGNIFICATIVA ENTRE LOS PUNTAJES DE LAS ESCALAS DE LOCUS DE CONTROL Y AUTOCONCEPTO.

2.5 VARIABLES.

VARIABLE INDEPENDIENTE = JERARQUIA LABORAL.

VARIABLES DEPENDIENTES = LOCUS DE CONTROL  
AUTOCONCEPTO

VARIABLES ATRIBUTIVAS = EDAD ESCOLARIDAD, SEXO, ANTIGUEDAD.

## 2.6 DEFINICIONES CONCEPTUALES DE VARIABLES.

LOCUS DE CONTROL : VARIABLE DE PERSONALIDAD QUE SE REFIERE AL GRADO EN QUE UN INDIVIDUO CREE QUE LAS RECOMPENSAS O REFORZAMIENTOS SON CONTINGENTES A SU PROPIA CONDUCTA ( CREENCIA EN CONTROL INTERNO ), O EL GRADO EN EL QUE SE SIENTE CONTROLADO POR FUERZAS AJENAS A SI MISMO, LAS CUALES SON INDEPENDIENTES A SUS ACCIONES; ESTAS FUERZAS SON PERCIBIDAS COMO LA SUERTE, FATALISMO, DESTINO, OPORTUNIDAD, EL CONTROL DE OTROS PODEROSOS, O BIEN, POR LA GRAN COMPLEJIDAD DE LAS FUERZAS DE SU ENTORNO ( CREENCIA EN CONTROL EXTERNO ). ( ROTTER, J. 1966 ).

AUTOCONCEPTO: ES LA PERCEPCION QUE UNA PERSONA TIENE DE SI MISMA; ESPECIFICAMENTE SON LAS ACTITUDES, SENTIMIENTOS Y CONOCIMIENTOS RESPECTO DE LAS PROPIAS CAPACIDADES, HABILIDADES Y ACEPTABILIDAD SOCIAL. (LA ROSA, J. 1986).

JERARQUIA LABORAL : UBICACION DEL NIVEL DE AUTORIDAD, RESPONSABILIDAD, Y ACTIVIDADES ASIGNADAS A UN PUESTO, EN RELACION A EL CONTROL O SUPERVISION DE QUE ES SUJETO, ASI COMO EL QUE EJERCE CON PUESTOS DE JERARQUIA INFERIOR. (CHIAVENATO, I. 1988).

## DEFINICIONES OPERACIONALES DE LAS VARIABLES.

LOCUS DE CONTROL: ESTARA DADA POR LOS PUNTAJES QUE LOS SUJETOS OBTENGAN EN LA ESCALA DE LOCUS DE CONTROL DE LA ROSA, J.(1986).

AUTOCONCEPTO: ESTARA DADO POR LOS PUNTAJES QUE LOS SUJETOS

OBTENGAN EN LA ESCALA DE AUTOCONCEPTO DE LA ROSA, J. ( 1986 ).

JERARQUIA LABORAL: ESTARA DADA POR LA RESPUESTA DE LOS SUJETOS AL CUESTIONAMIENTO RESPECTIVO EN LA FICHA DE IDENTIFICACION ; SE TOMARAN LAS SIGUIENTES CATEGORIAS :

PERSONAL NO SINDICALIZADO:

NIVEL GERENCIAL : CUYAS FUNCIONES, ENTRE OTRAS SON LA PLANEACION, ORGANIZACION, CONTROL, COORDINACION DE ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS, Y OPTIMIZACION DE RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES, PRESUPUESTOS, Y CUMPLIMIENTO DE POLITICAS, PROCEDIMIENTOS Y -- NORMAS ESTABLECIDAS. INCLUYE PUESTOS COMO GERENTE GENERAL, GERENTE DE DISTRIBUIDORA, Y GERENTES O JEFES DE AREA.

NIVEL SUPERVISION : CUYAS FUNCIONES PRINCIPALES SON EL ASEGURAMIENTO DE INSUMOS, SEGUIMIENTO Y CONTROL , EJECUCION Y SUPERVISION DE PERSONAL, PRESUPUESTOS, INFORMACION, PROGRAMAS, PLANES Y PROCEDIMIENTOS, ASI COMO DETECCION DE NECESIDADES.

INCLUYE LOS PUESTOS DE SUPERVISORES DE DIFERENTES AREAS.

NIVEL AUXILIAR : CUYAS FUNCIONES PRINCIPALES SON LA EJECUCION DE PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS Y ACTIVIDADES, RECOPIACION, REGISTRO Y REPORTE DE INFORMACION; LOS PUESTOS DE AUXILIARES DE LAS -- DIFERENTES AREAS SE ENGLOBALAN AQUI.

PERSONAL SINDICALIZADO:

NIVEL VENDEDOR: CON FUNCIONES COMO LA DISTRIBUCION DE PRODUCTOS, ATENCION Y SERVICIO A CLIENTES, ACTIVIDADES DE MERCADEO Y VENTA,

OPERACION DE UNIDAD MOTRIZ, LIQUIDACION DE VENTA, Y SUPERVISION DE SUS AYUDANTES. ABARCA LOS PUESTOS DE VENDEDORES.

NIVEL AYUDANTE : CARGA, DESCARGA, ENTREGA, TRASLADO Y TRASPALCO DE PRODUCTO, ASI COMO TRATO A CLIENTES. SE REFIERE A LOS PUESTOS DE AYUDANTES DE VENDEDORES.

NIVEL EVENTUAL O SUPLENTE : CUYAS FUNCIONES PRINCIPALES SON LAS DE AYUDANTES O VENDEDORES, PERO DE ACUERDO A LAS CARACTERISTICAS TEMPORALES O DE SUPLENCIAS DEL PUESTO.

NIVEL TECNICO AUTOMOTRIZ : CUYAS FUNCIONES PRINCIPALES SON LA OPERACION DE MONTACARGAS, TRASLADO Y ACOMODO DE PRODUCTO, CARGA Y DESCARGA DE UNIDADES DE REPARTO, REALIZACION DE REPARACIONES MECANICAS EN MONTACARGAS, AUTOMOVILES Y CAMIONES, MANTENIMIENTOS AUTOMOTRICES PREVENTIVOS Y CORRECTIVOS, ELABORACION DE INFORMES DE ACTIVIDADES REALIZADAS. LOS PUESTOS QUE ABARCA SON MECANICOS Y OPERADORES DE MONTACARGAS.

NIVEL PERSONAL DE APOYO : CON FUNCIONES COMO EL TRASPALCO DE PRODUCTO, REALIZACION DE LABORES DE LIMPIEZA, APOYO A TRABAJOS DE MANTENIMIENTO DE EDIFICIOS E INSTALACIONES; ABARCA LOS PUESTOS DE INTENDENCIA Y MANIOBRAS GENERALES.

## 2.7 POBLACION.

LA POBLACION QUEDO CONSTITUIDA POR 211 ADULTOS DE SEXO MASCULINO, DE EDADES DIVERSAS, ESCOLARIDAD VARIADA, CUYA CARACTERISTICA PRINCIPAL ES LABORAR EN LA DISTRIBUIDORA CHALCO, PERTENE-

CIENTE AL GRUPO FINANCIERO VISA, DIVISION REFRESCOS.

## 2.8 MUESTRA.

LA MUESTRA QUEDO CONSTITUIDA POR 102 SUJETOS DE SEXO MASCULINO, QUE, DE ACUERDO AL PUESTO QUE OCUPAN, SE CLASIFICAN ASI :

PERSONAL NO SINDICALIZADO.	PERSONAL SINDICALIZADO.
NIVEL GERENCIAL: 6.	NIVEL VENDEDORES: 14.
NIVEL SUPERVISION: 14.	NIVEL AYUDANTES: 26.
NIVEL AUXILIAR: 10.	NIVEL EVENTUAL: 10.
	NIVEL TEC.-AUTOM.: 12.
	NIVEL PERS. APOYO: 10.

LA MUESTRA PRESENTO EDADES ENTRE LOS 17 Y LOS 57 AÑOS, ESCOLARIDAD DESDE ALFABETAS FUNCIONALES HASTA ESTUDIOS PROFESIONALES, Y CON ANTIGUEDAD HASTA DE 26 AÑOS EN LA EMPRESA.

## 2.9 TIPO DE MUESTREO.

EL METODO DE OBTENCION DE LA MUESTRA FUE NO PROBABILISTICO, - ALEATORIO SIMPLE, YA QUE SE DETERMINO ALEATORIAMENTE, ENTRE LAS 17 EXISTENTES, LA DISTRIBUIDORA DONDE SE REALIZARIA LA INVESTIGACION; POSTERIORMENTE SE UTILIZO LA TECNICA DE ESTRATIFICACION, POR TENER CRITERIOS DE INCLUSION DE LOS SUJETOS (LA JERARQUIA DEL PUESTO QUE OCUPAN ), POR CUOTAS, Y EN ESTAS, CON SELECCION AL AZAR, NO ACCIDENTAL (PICK, S. Y LOPEZ, A. 1990).

## 2.10 TIPO DE INVESTIGACION.

ESTA INVESTIGACION SE REALIZO EN EL CONTEXTO SOCIAL-LABORAL DE

LA POBLACION, POR LO QUE SE CONSIDERA DE CAMPO ; LA VARIABLE INDEPENDIENTE YA HABIA ACONTECIDO, POR LO QUE EL TIPO DE ESTUDIO ES EX-POST-FACTO; DADO QUE SE REALIZO EN UN MOMENTO EN EL TIEMPO, ES TRANSVERSAL; SE CONSIDERA UNA INVESTIGACION DE TIPO EXPLORATORIO YA QUE ESTA ORIENTADA A DETERMINAR LA RELACION ENTRE LAS VARIABLES ESTUDIADAS (KERLINGER, F., 1989).

#### 2.11 DISEÑO.

EL ESTUDIO OBSERVA UN DISEÑO COMPARATIVO PARA "8" MUESTRAS RELACIONADAS (PICK, S. Y LOPEZ, A., 1990).

#### 2.12 INSTRUMENTOS.

SE UTILIZARON LAS ESCALAS DE LOCUS DE CONTROL Y AUTOCONCEPTO DE LA ROSA, J. ( 1986 ). LOS INSTRUMENTOS SON EL RESULTADO DE UNA AMPLIA INVESTIGACION PARA SU CONSTRUCCION Y VALIDACION, REALIZADA COMO TESIS DOCTORAL EN LA UNAM, QUE ABARCO SEIS ESTUDIOS PILOTO Y UNO FINAL, EN UNA POBLACION DE 3'076 SUJETOS DE AMBOS SEXOS (ESTUDIANTES PREPARATORIANOS Y UNIVERSITARIOS), OBTENIENDO INSTRUMENTOS VALIDADOS PARA LA POBLACION MEXICANA, CON LAS SIGUIENTES CARACTERISTICAS:

ESCALA MULTIDIMENSIONAL DE LOCUS DE CONTROL.

BASADO EN LA APLICACION DE LAS ESCALAS DE ROTTER, J. ( 1966 ) Y LEVENSON, H. (1974) A UNA MUESTRA DE ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS (LA ROSA, J. 1985), LA ROSA, J. (1986) ELABORO UNA ESCALA PARA MEDIR LOCUS DE CONTROL EN FORMATO LIKERT, QUE EN SU FORMA

FINAL QUEDO COMPUESTA DE CINCO SUBESCALAS O FACTORES, LAS CUALES SON:

FACTOR 1: FATALISMO-SUERTE . SE REFIERE A CREENCIAS EN UN MUNDO NO ORDENADO, EN DONDE LOS REFUERZOS DEPENDEN DE FACTORES AZAROSOS TALES COMO LA SUERTE O EL DESTINO (REACTIVOS 2, 6, 10, 12, 15, 18, 25, 30, 32, 40, 47, 51, 56, Y 60 ); ESTA SUBESCALA PRESENTO UN INDICE DE CONSISTENCIA INTERNA (ALPHA DE CRONBACH) DE 0.89.

FACTOR 2: PODEROSOS DEL MACROCOSMOS (ENAJENACION SOCIO-POLITICA). SE REFIERE A LA CREENCIA DE QUE LAS ACCIONES DE PERSONAS QUE TIENEN EL CONTROL REPERCUTEN EN LA VIDA DEL INDIVIDUO PORQUE TIENEN PODER, AUNQUE ESTEN LEJANAS A EL ( REACTIVOS 1, 4, 5, 9, 16, 20, 28, 29, 37, 43, 54 Y 61 ); ESTE FACTOR REPORTO UN ALPHA DE 0.87.

FACTOR 3: AFECTIVIDAD. DESCRIBE SITUACIONES EN QUE EL INDIVIDUO CONSIGUE SUS OBJETIVOS A TRAVES DE RELACIONES AFECTIVAS CON QUIENES LE RODEAN (REACTIVOS 3, 7, 14, 21, 23, 26, 31, 36, 42, 52, 55, Y 57); MOSTRO UN INDICE ALPHA DE CONSISTENCIA INTERNA DE 0.83.

FACTOR 4: INTERNALIDAD INSTRUMENTAL . ESTA SUBESCALA SE REFIERE A SITUACIONES EN LAS QUE EL INDIVIDUO CONTROLA SU VIDA DEBIDO A SU ESFUERZO, TRABAJO Y CAPACIDADES ( REACTIVOS 8, 13, 19, 22, 27, 34, 38, 44, 46, 49, 53 Y 58 ). REPORTO UN INDICE ALPHA DE 0.82.

FACTOR 5: PODEROSOS DEL MICROCOSMOS . ESTA DIMENSION SE REFIERE A PERSONAS QUE TIENEN EL PODER, ESTAN MAS CERCANAS AL INDIVIDUO, Y CONTROLAN LOS REFUERZOS QUE LES INTERESAN ( REACTIVOS 11, 17, 24, 33, 35, 39, 41, 45, 48, 50 Y 59 ); PRESENTO UN INDICE ALPHA DE 0.78.

LOS DATOS OBTENIDOS CON ESTA ESCALA SE SOMETIERON A ANALISIS - FACTORIAL, CON ROTACION VARIMAX Y OBLICUA PARA VERIFICAR LA - VALIDEZ DE CONSTRUCCION DEL INSTRUMENTO. SEGUN LA MATRIZ ROTADA, TODOS LOS REACTIVOS PRESENTARON CARGAS IGUALES O SUPERIORES A 0.30; LA ROTACION OBLICUA PRESENTO CORRELACIONES SIGNIFICATIVAS ENTRE LOS FACTORES, Y CONFIRMO LA CONGRUENCIA CONCEPTUAL.

LA DISCRIMINACION DE LOS REACTIVOS RESULTO SATISFACTORIA AL NIVEL DE SIGNIFICANCIA  $P = 0.001$ , SEGUN LA PRUEBA T DE STUDENTS. LAS CINCO DIMENSIONES SE SOMETIERON AL ANALISIS DE VARIANZA, - OBTENIENDO VALORES PROPIOS ALTAMENTE SIGNIFICATIVOS, Y QUE EXPLICARON EL 40.7 % DE LA VARIANZA TOTAL.

LA FORMA FINAL DE LA ESCALA QUEDO CONSTITUIDA POR 61 REACTIVOS REDACTADOS EN PRIMERA PERSONA SINGULAR, POR LO QUE SOLICITAN AL INDIVIDUO SU PUNTO DE VISTA; EL FORMATO LIKERT PERMITE LA INDEPENDENCIA ESTADISTICA DE LAS SUBESCALAS; QUEDO CONSTITUIDA COMO UNA ESCALA MULTIDIMENSIONAL. CONSTA DE CINCO OPCIONES DE RESPUESTA, A SABER :

1= COMPLETAMENTE EN DESACUERDO; 2= EN DESACUERDO ; 3= NI EN

ACUERDO NI EN DESACUERDO; 4= DE ACUERDO; 5= COMPLETAMENTE DE ACUERDO.

ESCALA DE AUTOCONCEPTO.

ESTE INSTRUMENTO SE ELABORO COMO UN CUESTIONARIO DEL TIPO DIFERENCIAL SEMANTICO; TIENE SIETE POSIBLES NIVELES DE RESPUESTA EN SIETE ESPACIOS. EL ESPACIO CENTRAL ES UN PUNTO NEUTRAL; LOS DEMAS ESPACIOS, CUANTO MAS SE APROXIMAN A UN ADJETIVO, INDICAN UN GRADO MAYOR EN QUE SE POSEE DICHA CARACTERISTICA.

LA ESCALA ESTA FORMADA POR 72 ADJETIVOS BIPOLARES, Y EVALUA CUATRO DIMENSIONES COMPUESTAS POR NUEVE FACTORES. ESTOS SON:

DIMENSION SOCIAL: SE REFIERE AL CONCEPTO DE LA PERSONA SOBRE LA MANERA EN QUE INTERACTUA CON LOS DEMAS EN SU CONTEXTO SOCIAL; LAS RELACIONES HUMANAS QUE MANTIENE CON SUS FAMILIARES, AMIGOS, COMPAÑEROS Y OTRAS PERSONAS CON LAS QUE INTERACTUA EVENTUAL O SISTEMATICAMENTE, CON LAS OPORTUNIDADES QUE LA VIDA LES PROPORCIONA, EN RAZON DE UNA FUNCION EJERCIDA. ESTAS RELACIONES PUEDEN SER FUENTE DE ALEGRIA Y SATISFACCION, PERO TAMBIEN TRISTEZA Y ABATIMIENTO, DEPENDIENDO DEL CONTENIDO, CIRCUNSTANCIAS Y TONALIDAD QUE CARACTERIZA LA RELACION. SE COMPONE POR LOS FACTORES F1 (SOCIABILIDAD AFILIATIVA), F3 (SOCIABILIDAD EXPRESIVA), Y F9 (ACCESIBILIDAD). (REACTIVOS 1, 4, 5, 7, 10, 14, 21, 32, 37, 42, 45, 46, 48, 50, 51, 53, 56, 57, 62, 63, 65, 70 Y 72). ESTA DIMENSION PRESENTO UN INDICE DE CONSISTENCIA INTERNA DE 0.73.

DIMENSION EMOCIONAL: IMPLICA LA MANERA EN QUE EL SUJETO EXPRESA

SU ESTABILIDAD O INESTABILIDAD INTERNA, ES DECIR, LOS ESTADOS ANIMICOS QUE LO CARACTERIZAN. EL INDIVIDUO ES EL PALCO DE LOS MAS VARIADOS SENTIMIENTOS Y EMOCIONES; HAY EMOCIONES QUE EXPERIMENTA EN LA SUBJETIVIDAD Y QUE NO TIENEN COMO OBJETO INMEDIATO TRASCENDER LOS LIMITES DEL YO, SON CONSECUENCIA DEL BUEN ESTADO FISICO, DE LOS LOGROS ALCANZADOS, DE UNA RELACION AFECTUOSA - GRATIFICANTE, DE LA PERCEPCION DE QUE ESTA ALCANZANDO LOS OBJETIVOS VITALES Y DE LA CONDUCTA CONSISTENTE CON LOS VALORES PERSONALES, LO QUE HACE QUE UNA PERSONA SE SIENTA ANIMADA, FELIZ, OPTIMISTA, Y CON UN SENTIMIENTO DE REALIZACION PERSONAL. INCLUYE LOS FACTORES F2 (EMOCIONAL INTRAINDIVIDUAL), F4 (EMOCIONAL INTERINDIVIDUAL), Y F6 (SALUD EMOCIONAL). (REACTIVOS 2, 3, 6, 12, 15, 16, 17, 22, 23, 25, 27, 28, 34, 35, 38, 40, 41, 43, 49, 52, 59, 61, 64, 66 Y 68). MOSTRO UN INDICE ALPHA DE 0.71.

DIMENSION OCUPACIONAL: CONSISTE EN LA FORMA EN QUE EL SUJETO SE CONCIBE RESPECTO A COMO LLEVA A CABO LAS FUNCIONES QUE LE EXIGEN LAS ACTIVIDADES QUE DESEMPEÑA EN SUS DIFERENTES ROLES, ABARCA TANTO LA EVALUACION ACADEMICA COMO LAS OCUPACIONES DE LA MAS DIVERSA NATURALEZA (ESTUDIO, PROFESION, TRABAJO, ETC.); SE COMPONE POR EL FACTOR 5 (OCUPACIONAL). (REACTIVOS 8, 19, 26, 29, 33, 39, 44 Y 58). ESTA DIMENSION PRESENTO UN INDICE ALPHA DE 0.83.

DIMENSION ETICA : ABARCA EL CONCEPTO DEL SUJETO SOBRE SUS PRINCIPIOS Y VALORES, QUE LES SON TRANSMITIDOS POR LA FAMILIA, LOS CUALES SON APOYADOS POR EL MEDIO SOCIAL EN QUE SE DESENVUELVE,

SU FELICIDAD DEPENDE DE QUE ALCANCE SUS IDEALES, MANTENGA UNA RELACION ARMONIOSA CON LOS DEMAS INDIVIDUOS, Y TENGA LA POSESION DE BIENES Y OBJETOS PARA SU SUOERVIVENCIA Y DESARROLLO. SE COMPONE DEL FACTOR 7, ETICO. (REACTIVOS 9, 11, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 55, 69 Y 71); ESTA DIMENSION TAMBIEN REPORTA UN INDICE ALPHA DE 0.83.

DIMENSION INICIATIVA: SE REFIERE AL CONCEPTO DEL SUJETO SOBRE LA MANERA EN QUE ENFRENTA LOS EVENTOS O PROBLEMAS QUE SE LE PRESENTAN EN SU ENTORNO COTIDIANO. ESTA COMPUESTA POR EL FACTOR 8, - INICIATIVA (REACTIVOS 30, 47, 54, 60 Y 67). PRESENTO UNA CONSISTENCIA INTERNA DE 0.71.

A TRAVES DE LA PRUEBA T DE STUDENTS SE VERIFICO EL PODER DISCRIMINATIVO DE LOS REACTIVOS, CON UN NIVEL DE SIGNIFICANCIA  $P = 0.001$ ; PARA VERIFICAR LA VALIDEZ DEL CONSTRUCTO SE USO EL ANALISIS FACTORIAL CON ROTACION ORTOGONAL, EL QUE CONFIRMO LA EXISTENCIA DE LAS DIMENSIONES QUE CONFORMAN EL INSTRUMENTO.

ESTAS DIMENSIONES EXPLICARON EL 48.9 % DE LA VARIANZA TOTAL DE LA ESCALA, ENCONTRANDO QUE SE OBTIENE UN PUNTAJE PARA CADA UNA DE LAS DIMENSIONES, Y TAMBIEN UN PUNTAJE GLOBAL DE AUTOCONCEPTO, CON UN INDICE DE CONFIABILIDAD ALPHA DE 0.94 PARA LA ESCALA TOTAL. LA DIMENSION INICIATIVA RESULTO PARA LA MUESTRA FEMENINA, NO ASI PARA LA MASCULINA, NI PARA EL PUNTAJE TOTAL DE LA ESCALA.

### 2.13 PROCEDIMIENTO.

LOS INSTRUMENTOS FUERON APLICADOS POR EL INVESTIGADOR EN LA SALA

DE CAPACITACION DE LA DISTRIBUIDORA SEDE DE ESTE ESTUDIO, A GRUPOS DE APROXIMADAMENTE 20 PERSONAS FORMADOS AL AZAR, HASTA ABARCAR EL NUMERO TOTAL DE LA MUESTRA.

SE LEYERON LAS SIGUIENTES INSTRUCCIONES. " MI NOMBRE ES JOSE ALDO MONTAÑO FERNANDEZ, Y OCUPO EL PUESTO DE COORDINADOR DE CALIDAD. EL OBJETIVO DE ESTA INVESTIGACION ES CONOCER ALGUNAS OPINIONES DE LOS TRABAJADORES DE ESTA EMPRESA, A TRAVES DE DOS CUESTIONARIOS QUE USTEDES RESPONDERAN VERAZMENTE, Y CUYA INFORMACION SERA ANONIMA Y CONFIDENCIAL. POR FAVOR LEAN CUIDADOSAMENTE LAS INSTRUCCIONES DE COMO CONTESTAR CADA CUESTIONARIO, Y SI TIENEN ALGUNA DUDA DIRIJANSE A MI PARA RESOLVERLA. POR FAVOR CONTESTEN TODAS LAS PREGUNTAS Y VERIFIQUEN NO DEJAR ALGUNA SIN RESPONDER. MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACION".

DESPUES DE RESOLVER LAS DUDAS, Y ASEGURAR EL ENTENDIMIENTO DE LAS INSTRUCCIONES SE PROCEDE A LA APLICACION DE LOS INSTRUMENTOS DE MANERA INDISTINTA, AGRADECIENDO NUEVAMENTE A QUIENES LOS TERMINABAN DE RESPONDER.

#### 2.14 ANALISIS ESTADISTICO DE DATOS.

SE ANALIZARA LA INFORMACION MEDIANTE TECNICAS DE ESTADISTICA DESCRIPTIVA TALES COMO DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS, MEDIDAS DE TENDENCIA CENTRAL Y DE DISPERSION (DESVIACION ESTANDAR); Y PARA DETERMINAR LAS DIFERENCIAS EN LOS PUNTAJES TOTALES DE LAS ESCALAS ENTRE LOS NIVELES JERARQUICOS SE UTILIZARA EL ANALISIS DE VARIANZA. POSTERIORMENTE, SE UTILIZARA EL INDICE DE CORRELACION

PRODUCTO-MOMENTO DE PEARSON PARA ENCONTRAR CORRELACIONES SIGNIFICATIVAS ENTRE LAS VARIABLES, Y POR ULTIMO, EL INDICE ALPHA DE CRONBACH, PARA DETERMINAR LA CONSISTENCIA INTERNA DE LOS INSTRUMENTOS. (KERLINGER, F., 1989).

## **CAPITULO III**

### **RESULTADOS**

PARA REALIZAR EL ANALISIS ESTADISTICO DE LA INFORMACION CORRESPONDIENTE A LA MEDICION DE LAS VARIABLES CONSIDERADAS, SE UTILIZO EL PAQUETE ESTADISTICO APLICADO A LAS CIENCIAS SOCIALES. VERSION 3.0 "SPSS" (NIE N., HULL H. 1975), YA QUE PERMITE EL TRATAMIENTO Y MANEJO DE UN GRAN NUMERO DE DATOS, COMO LOS QUE A CONTINUACION SE MENCIONARAN.

EL REPORTE DE LOS RESULTADOS DE ESTA INVESTIGACION CONSTA DE DOS PARTES:

I) ESTADISTICA DESCRIPTIVA. DONDE SE USARAN TABLAS DE DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS, MEDIDAS DE TENDENCIA CENTRAL ( MEDIA Y MODA ), Y MEDIDAS DE DISPERSION ( DESVIACION ESTANDAR ).

II) ESTADISTICA INFERENCIAL. ABARCARA EL USO DE :

A) CORRELACION PRODUCTO-MOMENTO DE PEARSON.

B) ANALISIS DE VARIANZA.

I) ESTADISTICA DESCRIPTIVA.

CON RESPECTO A LOS NIVELES JERARQUICOS, LA MUESTRA PRESENTO UNA MODA DONDE EL MAYOR NUMERO DE SUJETOS CORRESPONDE AL NIVEL DE AYUDANTES, INTEGRADO POR 26 PERSONAS, QUE CONSTITUYEN EL 25.5%; EN SEGUNDO LUGAR POR LOS NIVELES DE SUPERVISORES Y VENDEDORES, INTEGRADOS POR 14 PERSONAS CADA UNO, QUE CORRESPONDEN RESPECTIVAMENTE AL 13.7 % DE LA MUESTRA (VER TABLA 1).

EN RELACION CON LA EDAD DE LOS SUJETOS, SE OBTUVO UNA MEDIA DE 27.9 AÑOS, CON UNA MODA DE 28 AÑOS, CORRESPONDIENTE AL 11.8 %

**TABLA 1. DISTRIBUCION POR NIVELES JERARQUICOS.**

<b>NIVEL JERARQUICO</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
GERENCIAL	6	5.9
SUPERVISION	14	13.7
AUXILIAR	10	9.8
VENDEDOR	14	13.7
AYUDANTE	26	25.5
SUPLENTE O EVENTUAL	10	9.8
TECNICO AUTOMOTRIZ	12	11.8
PERSONAL DE APOYO	10	9.8
<b>TOTAL</b>	<b>102</b>	<b>100 %</b>

**COLUMNA 1 = NIVEL DE JERARQUIA DE LA MUESTRA**

**COLUMNA 2 = NUMERO DE SUJETOS POR NIVEL**

**COLUMNA 3 = PORCENTAJE DEL TOTAL DE LA MUESTRA**

**TABLA 2. DISTRIBUCION POR EDAD DE LOS SUJETOS.**

<b>AÑOS DE EDAD</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
17	2	2.0
19	3	2.9
20	6	5.9
21	2	2.0
22	5	4.9
23	5	4.9
24	8	7.8
25	8	7.8
26	7	6.9
27	8	7.8
28	12	11.8
29	4	3.9
30	7	6.9
31	3	2.9
32	6	5.9
33	1	1.0
34	2	2.0
35	2	2.0
36	1	1.0
37	1	1.0
38	1	1.0
39	2	2.0
40	1	1.0
41	2	2.0
43	1	1.0
51	1	1.0
57	1	1.0
<b>TOTAL</b>	<b>102</b>	<b>100 %</b>

**COLUMNA 1 = EDAD DE LOS SUJETOS**

**COLUMNA 2 = NUMERO DE SUJETOS**

**COLUMNA 3 = PORCENTAJE DEL TOTAL  
DE LA MUESTRA**

DE LA MUESTRA, CONSTITUIDO POR 12 SUJETOS; LA DISPERSION DEL RANGO DE EDAD ES AMPLIA, CONTANDO CON UNA DESVIACION ESTANDAR DE 6.61, COMO SE PUEDE OBSERVAR EN LA TABLA 2.

EL NIVEL ESCOLAR DE LOS SUJETOS DE LA MUESTRA SE CENTRA EN EDUCACION PRIMARIA, CON 37 PERSONAS, CORRESPONDIENTES AL 36.3 % DEL TOTAL. EL PROMEDIO DE ESCOLARIDAD FUE DE EDUCACION SECUNDARIA; SE OBTUVO UNA DESVIACION ESTANDAR DE 1.63 ( VER TABLA 3 ).

EN CUANTO A LA ANTIGUEDAD EN LA EMPRESA, SE ENCONTRO QUE EL 58.8% DE LOS SUJETOS TENIA UNA ANTIGUEDAD MENOR A 2 AÑOS, SIENDO DE 1.8 AÑOS LA ANTIGUEDAD PROMEDIO, PRESENTANDO UNA DESVIACION ESTANDAR DE 1.27 ( VER TABLA 4 ).

#### ANALISIS PSICOMETRICO DE LOS INSTRUMENTOS.

PARA DETERMINAR LA CONSISTENCIA INTERNA DE LOS INSTRUMENTOS, SE USO EL INDICE ALPHA DE CONSISTENCIA INTERNA DE CRONBACH, L. - (1955), Y SE COMPARO CON LOS INDICES ORIGINALES DE LA ROSA, J. (1986). LOS RESULTADOS SE REPORTAN EN LA TABLA 5.

CON LA ESCALA DE AUTOCONCEPTO, SE TUVIERON INDICES SUPERIORES A LOS DEL ESTUDIO ORIGINAL EN LOS FACTORES F1 ( SOCIABILIDAD AFILIATIVA ), F2 ( EMOCIONAL INTRAINDIVIDUAL ), F5 ( OCUPACIONAL ), F6 ( SALUD EMOCIONAL ), F7 ( ETICO ), F8 ( INICIATIVA ), F9 ( ACCESIBILIDAD ), ASI COMO PARA LA ESCALA GLOBAL. CON INDICES MENORES SE ENCONTRO A F3 ( SOCIABILIDAD EXPRESIVA ) Y F4 ( EMOCIONAL INTERPERSONAL ); SIN EMBARGO, TODOS LOS INDICES

**TABLA 3. DISTRIBUCION POR NIVEL DE ESCOLARIDAD DE LOS SUJETOS.**

<b>NIVEL ESCOLAR</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SABE LEER Y ESCRIBIR</b>	4	3.9
<b>PRIMARIA</b>	37	36.3
<b>SECUNDARIA</b>	33	32.4
<b>CARRERA TECNICA</b>	5	4.9
<b>PREPARATORIA O VOCACIONAL</b>	7	6.9
<b>PROFESIONAL TRUNCA</b>	9	8.8
<b>PROFESIONAL</b>	7	6.9
<b>TOTAL</b>	<b>102</b>	<b>100 %</b>

**COLUMNA 1 = NIVEL ESCOLAR DE LA MUESTRA**

**COLUMNA 2 = NUMERO DE SUJETOS POR NIVEL**

**COLUMNA 3 = PORCENTAJE DEL TOTAL DE LA MUESTRA**

**TABLA 4. ANTIGUEDAD DE LOS SUJETOS EN LA EMPRESA.**

<b>AÑOS DE ANTIGUEDAD</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
0-2	60	58.8
3-5	16	15.7
6-10	17	16.7
11-15	4	3.9
16-20	1	1
21 O MAS	4	3.9
<b>TOTAL</b>	<b>102</b>	<b>100 %</b>

**COLUMNA 1 = AÑOS DE ANTIGUEDAD EN LA EMPRESA**

**COLUMNA 2 = NUMERO DE SUJETOS**

**COLUMNA 3 = PORCENTAJE DEL TOTAL DE LA MUESTRA**

**TABLA 5. INDICES DE CONSISTENCIA INTERNA  
ORIGINALES Y LOS DE ESTE ESTUDIO.**

<b>SUBESCALA</b>	<b>ALPHA ORIGINAL</b>	<b>ALPHA ESTUDIO</b>
F1-SOCIABILIDAD AFILIATIVA	0.85	0.91
F2-EMOCIONAL INTRAINDIVIDUAL	0.86	0.90
F3-SOCIABILIDAD EXPRESIVA	0.85	0.71
F4- EMOCIONAL INTERPERSONAL	0.81	0.78
F5-OCUPACIONAL	0.80	0.87
F6-SALUD EMOCIONAL	0.78	0.77
F7-ETICO	0.77	0.87
F8-INICIATIVA	0.71	0.76
F9-ACCESIBILIDAD	0.65	0.69
GLOBAL AUTOCONCEPTO	0.94	0.97
FATALISMO	0.89	0.85
PODEROSOS DEL MACROCOSMOS	0.87	0.78
AFFECTIVIDAD	0.83	0.79
INTERNALIDAD INSTRUMENTAL	0.82	0.78
PODEROSOS DEL MICROCOSMOS	0.78	0.75

COLUMNA 1 = SUBESCALAS DE LOS INSTRUMENTOS DE AUTOCONCEPTO (F1-F9) Y LOCUS DE CONTROL

COLUMNA 2 = INDICE ALPHA DE CRONBACH DEL ESTUDIO ORIGINAL DE LA ROSA, J., (1986)

COLUMNA 3 = INDICE ALPHA DE CRONBACH DE ESTE ESTUDIO

RESULTARON SIGNIFICATIVOS, LO QUE CONFIRMA LA CONSISTENCIA INTERNA DE ESTE INSTRUMENTO.

CON LA ESCALA DE LOCUS DE CONTROL, SE ENCONTRARON INDICES ALPHA LIGERAMENTE MENORES A LOS DEL ESTUDIO ORIGINAL DE LA ROSA, J. - ( 1986 ), PERO QUE CONFIRMAN SIGNIFICATIVAMENTE LA CONSISTENCIA INTERNA DE ESTE INSTRUMENTO.

## II) ESTADISTICA INFERENCIAL.

### A) COEFICIENTE DE CORRELACION PRODUCTO-MOMENTO DE PEARSON.

PARA DETERMINAR LA RELACION EXISTENTE ENTRE LAS VARIABLES CONSIDERADAS EN ESTE ESTUDIO, SE USO EL COEFICIENTE DE CORRELACION DE PEARSON CON LAS ESCALAS DE LOCUS DE CONTROL, AUTOCONCEPTO, EDAD Y ESCOLARIDAD, VARIABLES QUE SATISFACEN LOS REQUISITOS DE LA MEDICION INTERVALAR; ASIMISMO, ESTE INDICADOR INFORMA SOBRE LA DIRECCION DE LA ASOCIACION DE LAS VARIABLES, SIENDO POSITIVA UNA RELACION DIRECTA Y NEGATIVA CUANDO ES INDIRECTA (LEVIN, J., - 1979). SE TOMARAN COMO RELACIONES SIGNIFICATIVAS AQUELLAS QUE TENGAN POR LO MENOS EL 95 % DE CONFIANZA. LOS RESULTADOS SE REPORTAN EN LA TABLA 6.

EN CUANTO A LA ESCALA DE LOCUS DE CONTROL, EN LA SUBESCALA DE FATALISMO-SUERTE SE ENCONTRO LO SIGUIENTE: LA MUESTRA REPORTO QUE A MAYOR CREENCIA EN LA INFLUENCIA DE LO AZAROSO EN LA VIDA, MAYOR RESULTO LA TENDENCIA A RELACIONARSE CON LOS DEMAS DE MANERA AFILIATIVA; ASIMISMO, DICHA CREENCIA AUMENTO CON EL INTERES SENTIMENTAL HACIA LOS DEMAS; SE TIENE ENTONCES QUE A MAYOR CON-



GRUENCIA CON LOS VALORES PERSONALES SE PERCIBIO MAYOR LA INFLUENCIA DE LO AZAROSO; UNA PERCEPCION DE MAYOR INFLUENCIA DE PERSONAS NO CERCANAS CON PODER SE ASOCIO A LA PERCEPCION DE MAYOR INFLUENCIA DE LO AZAROSO; Y A MAYOR CONTROL EJERCIDO A TRAVES DE LA RELACION AFECTIVA CON LOS DEMAS, AUMENTARIA LA CREENCIA DE INFLUENCIA DE LO AZAROSO O FORTUITO .

SE ENCONTRO TAMBIEN QUE SI AUMENTABA ESTA CREENCIA, LA CREENCIA SOBRE EL PROPIO CONTROL DISMINUIA; Y SI LA CREENCIA EN LA INFLUENCIA DE LA GENTE CERCANA PODEROSA AUMENTABA, LA PERCEPCION DE LA INFLUENCIA DE LO FORTUITO TAMBIEN AUMENTABA; SE OBSERVO TAMBIEN QUE A MAYOR NIVEL ESCOLAR SE PERCIBIA MENOR INFLUENCIA DE LO FORTUITO Y AZAROSO; POR ULTIMO , EL AUMENTO EN LA CREENCIA DE LO AZAROSO SE ASOCIO AL AUMENTO DE INICIATIVA EN LA VIDA.

CON LA SUBESCALA DE PODEROSOS DEL MACROCOSMOS SE ENCONTRO QUE MIENTRAS SE PERCIBIA MAYOR LA INFLUENCIA DE LAS PERSONAS CON PODER, COMO LOS GOBERNANTES O ALTAS AUTORIDADES, SE PERCIBIO MAYOR INFLUENCIA DE LAS IMAGENES DE AUTORIDAD DEL NUCLEO SOCIAL-FAMILIAR-LABORAL COMO LOS PADRES O EL JEFE DE TRABAJO; Y ESTA CREENCIA DE LA INFLUENCIA DE PERSONAS LEJANAS PODEROSAS AUMENTO CON LA EDAD.

RESPECTO A LA SUBESCALA DE AFECTIVIDAD, SE NOTO QUE LA CREENCIA HACIA EL CONTROL MEDIANTE LAS RELACIONES AFECTIVAS CON LOS DEMAS AUMENTO CON LA PERCEPCION DE INFLUENCIA DE LAS FIGURAS DE AUTORIDAD DEL ENTORNO CERCANO AL INDIVIDUO, Y DISMINUYO A MAYOR NIVEL ESCOLAR.

CON LA SUBESCALA DE INTERNALIDAD INSTRUMENTAL SE TUVO QUE LA CREENCIA EN UN MAYOR AUTOCONTROL SOBRE LOS SUCESOS DE LA VIDA CORRESPONDIA A UN MENOR GRADO DE EMOCIONES Y SENTIMIENTOS INTRAINDIVIDUALES, Y A UNA MENOR EXPRESION U ORIENTACION SOCIAL; ASIMISMO, A MAYOR CREENCIA EN EL AUTOCONTROL DE LA VIDA, SE TUVO UNA PERCEPCION DE MENOR CONGRUENCIA CON LOS VALORES ETICOS DEL INDIVIDUO, Y DE MENOR INICIATIVA O RIESGO; DICHA CREENCIA EN MAYOR AUTOCONTROL SE DIO CON UNA PERCEPCION DE MENOR ACCESIBILIDAD HACIA LOS DEMAS, Y DE MENOR INFLUENCIA DE LAS FIGURAS DE PODER O AUTORIDAD DEL ENTORNO PROXIMO AL INDIVIDUO; POR ULTIMO, LA CREENCIA EN EL AUTOCONTROL EN LA VIDA AUMENTO CON LA ESCOLARIDAD.

EN LA SUBESCALA DE PODEROSOS DEL MICROCOSMOS SE ENCONTRO QUE LA CREENCIA EN EL CONTROL DE LAS PERSONAS DEL ENTORNO CERCANO AL INDIVIDUO AUMENTO CON LA EXPRESION SOCIAL, LA PERCEPCION DE SALUD EMOCIONAL Y DE INICIATIVA.

OTRAS RELACIONES CON LOS NUEVE FACTORES Y CINCO DIMENSIONES DE LA ESCALA DE AUTOCONCEPTO FUERON:

LA PERCEPCION DE RELACIONARSE AFILIATIVAMENTE CON LOS DEMAS AUMENTO PARALELAMENTE : AL EMOCIONAL INTRAINDIVIDUAL, CON LA PERCEPCION DE COMUNICACION CON LOS DEMAS; CON LOS SENTIMIENTOS Y EMOCIONES DIRIGIDOS HACIA LOS DEMAS; CON LA PERCEPCION DEL DESEMPEÑO OCUPACIONAL; CON EL ESTADO DE SALUD EMOCIONAL; CON LA PERCEPCION DE CONGRUENCIA CON LOS VALORES ETICOS; CON LA PERCEPCION DE INICIATIVA EN SITUACIONES DE VIDA; Y CON LA AUTOPER-

PERCEPCION DE ACCESIBILIDAD Y COMPRESION HACIA LOS DEMAS.

EN CUANTO A LOS SENTIMIENTOS PERSONALES ORIENTADOS INTRAINDIVIDUALMENTE, UNA PERCEPCION DE AUMENTO DE ESTOS SE DIO PARALELA AL AUMENTO DE PERCEPCIONES COMO: LA DE COMUNICACION O EXPRESION DEL INDIVIDUO EN SU MEDIO SOCIAL; DE SENTIMIENTOS Y EMOCIONES DIRIGIDOS HACIA LOS DEMAS; DE UN FAVORABLE DESEMPEÑO LABORAL; DE SALUD EMOCIONAL; CONGRUENCIA CON LOS PROPIOS VALORES ETICOS; CON LA INICIATIVA ANTE SITUACIONES DE VIDA; Y FINALMENTE, DE COMPRESION Y ACCESIBILIDAD HACIA LOS DEMAS.

EN CUANTO A LA COMUNICACION O EXPRESION DEL INDIVIDUO HACIA SU NUCLEO SOCIAL, CUANDO LA PERCEPCION DE ESTA ERA MAYOR AUMENTO LA PERCEPCION DE : EMOCIONES O SENTIMIENTOS DIRIGIDOS HACIA LOS DEMAS; MEJOR DESEMPEÑO LABORAL; DE EQUILIBRIO EMOCIONAL; LA CONGRUENCIA CON SUS VALORES ETICOS; LA TOMA DE INICIATIVA ANTE LOS EVENTOS; Y LA DE SER ACCESIBLE Y COMPRESIVO CON LOS DEMAS.

SE OBSERVO TAMBIEN QUE, A MAYOR DIRECCION DE SENTIMIENTOS Y EMOCIONES HACIA LOS DEMAS AUMENTO: EL CONCEPTO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL; LA PERCEPCION DE EQUILIBRIO Y SALUD EMOCIONAL; LA IDEA DE CONGRUENCIA CON LOS PROPIOS VALORES; LA INICIATIVA ANTE EVENTOS; Y LA PERCEPCION DE SER ACCESIBLE Y COMPRESIVO.

UNA PERCEPCION DE AUMENTO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL SE DABA CON AUMENTO EN : LA PERCEPCION DE SALUD EMOCIONAL; DE CONGRUENCIA CON LOS PROPIOS VALORES; CON LA TOMA DE INICIATIVA; Y CON LA ACCESIBILIDAD HACIA LOS DEMAS.

EL AUTOCONCEPTO DE SALUD Y EQUILIBRIO EMOCIONAL AUMENTABA CON LA CONGRUENCIA A LOS PROPIOS VALORES; CON LA TOMA DE INICIATIVA ANTE EVENTOS; Y CON LA PERCEPCION DE ACCESIBILIDAD HACIA LOS DEMAS.

LA PERCEPCION DE CONGRUENCIA CON LOS PROPIOS VALORES ETICOS AUMENTO CON LA DE INICIATIVA Y DE ACCESIBILIDAD.

LA PERCEPCION DE INICIATIVA ANTE LOS EVENTOS DE VIDA AUMENTO CON LA AUTOPERCEPCION DE ACCESIBILIDAD.

CON RESPECTO A LA EDAD, SE ENCONTRO QUE CONFORME AUMENTABA, DISMINUIA LA PERCEPCION DE AFILIACION HACIA LOS DEMAS, LA ORIENTACION INTERNA EN LO EMOCIONAL, Y LA COMUNICACION O EXPRESION HACIA EL ENTORNO SOCIAL Y EL INTERES DE SENTIMIENTOS Y EMOCIONES HACIA LOS DEMAS; TAMBIEN EN DECREMENTO EL CONCEPTO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL; LA PERCEPCION DE EQUILIBRIO Y SALUD EMOCIONAL; LA CONGRUENCIA CON LOS PROPIOS VALORES; LA PERCEPCION DE INICIATIVA Y ACCESIBILIDAD HACIA LOS DEMAS; SIN EMBARGO, SE OBSERVO QUE A MAYOR EDAD AUMENTO LA CREENCIA EN LA INFLUENCIA DE LAS FIGURAS DE AUTORIDAD DEL ENTORNO LEJANO AL INDIVIDUO.

POR ULTIMO, AL AUMENTAR EL NIVEL ESCOLAR DISMINUYERON LAS PERCEPCIONES DE: RELACIONARSE AFILIATIVAMENTE CON LOS DEMAS; DE ORIENTACION INTERNA EN LO EMOCIONAL; LA COMUNICACION Y EXPRESION AL NUCLEO SOCIAL; DE SALUD Y EQUILIBRIO EMOCIONAL; LA CONGRUENCIA CON LOS VALORES ETICOS; LA INICIATIVA ANTE EVENTOS DE VIDA; Y LA DE ACCESIBILIDAD Y COMPRESION HACIA LOS DEMAS.

## B) ANALISIS DE VARIANZA.

ESTE PROCEDIMIENTO PERMITE ESTABLECER DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS ENTRE LAS MEDIAS, LOS PUNTAJES TOTALES DE LAS ESCALAS DE LOCUS DE CONTROL Y AUTOCONCEPTO EN RELACION A LA JERARQUIA Y LA ANTIGUEDAD; LAS DOS ULTIMAS VARIABLES PERMITEN UN NIVEL DE MEDICION NOMINAL, POR LO QUE SE REQUIERE DE UNA ESTRATEGIA ESTADISTICA COMO EL ANOVA PARA PROCESAR INFORMACION CON DICHAS CARACTERISTICAS. LOS RESULTADOS SE REPORTAN EN LA TABLA 7.

CON RESPECTO A LA ESCALA DE AUTOCONCEPTO, EN SU FACTOR 1, SOCIALIZACION AFILIATIVA, SE ENCONTRARON DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS EN CUANTO AL PUESTO, SIENDO EL NIVEL JERARQUICO DE AYUDANTES DONDE SE PERCIBIO MAYOR RELACION AFILIATIVA CON LOS DEMAS (  $X = 3.07$  ); Y EL MENOR, EL DE SUPERVISORES (  $X = 1.69$  ).

EN SU FACTOR 2, EMOCIONAL INTRAINDIVIDUAL, LAS PERSONAS DEL NIVEL DE AYUDANTES PERCIBEN SUS EMOCIONES Y SENTIMIENTOS ORIENTADOS O MOTIVADOS INTRAINDIVIDUALMENTE (  $X = 3.52$  ), SEGUIDO DEL NIVEL DE SUPLENTE (  $X = 2.91$  ); EL NIVEL GERENCIAL PRESENTO UNA PERCEPCION DE MENOR ORIENTACION EMOCIONAL INTRAINDIVIDUAL (  $X = 2.07$  ), SEGUIDO DEL NIVEL DE SUPERVISORES (  $X = 2.09$  ).

EN CUANTO AL FACTOR 7, ETICO, EL NIVEL DE AYUDANTES PRESENTO UNA PERCEPCION MAYOR DE CONGRUENCIA CON LOS PROPIOS VALORES (  $X = 3.18$  ), SEGUIDO POR EL NIVEL DE PERSONAL DE APOYO (  $X = 2.50$  ); LOS NIVELES CON UNA PERCEPCION MENOR DE CONGRUENCIA, EL DE SUPERVISION (  $X = 1.57$  ), Y EL GERENCIAL (  $X = 1.60$  ).

**TABLA 7. ANOVA DE LAS VARIABLES.**

 (\*  $P < 0.05$ ; \*\*  $P = \text{MARGINAL}$ )

FACTOR	VARIABLE INDEPENDIENTE	F	P
F1-SOCIABILIDAD AFILIATIVA	JERARQUIA	3.800	0.001 *
	ANTIGUEDAD	0.832	0.531
	JERARQ. x ANT.	1.534	0.125
F2-EMOCIONAL INTRAINDIVIDUAL	J	3.282	0.004 *
	A	0.819	0.540
	J x A	1.074	0.394
F7-ETICO	J	5.012	0.000 *
	A	1.101	0.367
	J x A	0.701	0.757
F8-INICIATIVA	J	4.328	0.000 *
	A	1.842	0.115
	J x A	1.422	0.169
F9-ACCESIBILIDAD	J	3.548	0.002 *
	A	0.400	0.847
	J x A	1.311	0.226
FATALISMO	J	6.407	0.000 *
	A	2.624	0.300
	J x A	3.043	0.001 *
PODEROSOS DEL MICROCOSMOS	J	2.579	0.019 *
	A	1.497	0.201
	J x A	2.506	0.007 *
PODEROSOS DEL MACROCOSMOS	J	1.224	0.300
	A	1.998	0.088
	J x A	1.885	0.045 *
F4- EMOCIONAL INTERPERSONAL	J	1.928	0.077 **
	A	0.524	0.757
	J x A	1.706	0.077 **
F6-OCUPACIONAL	J	2.383	0.029 *
	A	0.794	0.557
	J x A	0.858	0.599
F8-SALUD EMOCIONAL	J	1.762	0.107
	A	0.342	0.886
	J x A	1.895	0.044 *
F3-SOCIABILIDAD EXPRESIVA	J	1.437	0.203
	A	0.958	0.450
	J x A	1.244	0.266
AFECTIVIDAD	J	2.002	0.066 **
	A	1.391	0.237
	J x A	1.738	0.070 **
INTERNALIDAD INSTRUMENTAL	J	1.800	0.099 **
	A	0.320	0.899
	J x A	0.808	0.650

EN RELACION AL FACTOR 8, INICIATIVA, EL NIVEL DE AYUDANTES PRESENTO UNA MAYOR PERCEPCION DE TOMA DE INICIATIVA ANTE LOS EVENTOS DE VIDA (  $X = 3.94$  ), SEGUIDO DEL NIVEL DE SUPLENTES O EVENTUALES (  $X = 3.72$  ); POR OTRO LADO LOS QUE SE PERCIBEN CON MENOR INICIATIVA SON LOS SUPERVISORES (  $X = 2.34$  ) Y EL NIVEL GERENCIAL (  $X = 2.53$  ).

EL FACTOR 9, ACCESIBILIDAD, PRESENTO NUEVAMENTE AL NIVEL DE AYUDANTES COMO LOS QUE TIENEN UNA PERCEPCION MAYOR DE ACCESIBILIDAD HACIA LOS DEMAS (  $X = 3.32$  ), SEGUIDO DEL NIVEL DE PERSONAL DE APOYO (  $X = 2.98$  ); EL NIVEL CON UNA MENOR PERCEPCION DE ACCESIBILIDAD FUE EL DE AUXILIARES (  $X = 1.98$  ), SEGUIDO DEL DE SUPERVISORES (  $X = 2.05$  ).

SE TUVIERON TAMBIEN DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS EN EL FACTOR 4, EMOCIONAL INTERPERSONAL, SIENDO EL NIVEL DE AYUDANTES EL QUE REPORTO MAYOR PERCEPCION DE SENTIMIENTOS Y EMOCIONES DIRIGIDOS HACIA LOS DEMAS (  $X = 3.12$  ), Y CON MENOR PERCEPCION EL NIVEL DE AUXILIARES (  $X = 2.15$  ); POR OTRO LADO, DE LA INTERACCION DE JERARQUIA Y ANTIGUEDAD SE TUVO QUE EL NIVEL DE VENDEDORES, Y EL DE AYUDANTES, CON ANTIGUEDAD MENOR A 2 AÑOS Y DE 3 A 5 AÑOS RESPECTIVAMENTE, MOSTRARON UNA MAYOR PERCEPCION (  $X = 4.5$  RESPECTIVAMENTE ), Y CON MENOR PERCEPCION LOS NIVELES GERENCIAL Y DE PERSONAL DE APOYO, AMBOS CON ANTIGUEDAD DE 6 A 10 AÑOS (  $X = 1.75$  ;  $X = 1.42$  RESPECTIVAMENTE ).

EN CUANTO AL FACTOR 5, OCUPACIONAL, SE TUVO QUE EL NIVEL DE AYUDANTES PRESENTO UNA PERCEPCION DE MEJOR DESEMPEÑO LABORAL (  $X =$

2.89 ), SEGUIDO DEL NIVEL DE PERSONAL DE APOYO (  $X = 2.50$  ), Y EL DE VENEDORES (  $X = 2.40$  ); Y CON MENOR PERCEPCION, EL NIVEL DE AUXILIARES (  $X = 1.70$  ) Y EL GERENCIAL (  $X = 1.83$  ).

CON EL FACTOR 6, SALUD EMOCIONAL, DE LA INTERACCION DE JERARQUIA Y ANTIGUEDAD SE TUVO QUE EL NIVEL DE AUXILIARES CON ANTIGUEDAD DE 3 A 5 AÑOS MOSTRO UNA PERCEPCION MAYOR DE SALUD EMOCIONAL - (  $X = 4.33$  ), SEGUIDO DE LOS NIVELES DE SUPERVISORES CON ANTIGUEDAD DE MAS DE 20 AÑOS (  $X = 4.11$  ); CON MENOR PERCEPCION SE TUVO AL NIVEL TECNICO AUTOMOTRIZ, CON ANTIGUEDAD DE 3 A 5 AÑOS (  $X = 2.00$  ).

CON LA ESCALA DE LOCUS DE CONTROL SE ENCONTRARON DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS EN LA SUBESCALA DE FATALISMO-SUERTE, SIENDO EL NIVEL DE EVENTUALES O SUPLENTES PRESENTO MAYOR CREENCIA EN EL CONTROL DE SUS REFUERZOS DADO POR FACTORES AZAROSOS O FORTUITOS (  $X = 2.96$  ), SEGUIDO DEL NIVEL DE AYUDANTES (  $X = 2.72$  ); EL NIVEL GERENCIAL PRESENTO UNA CREENCIA MENOR AL RESPECTO (  $X = 1.83$  ), SEGUIDO POR EL NIVEL DE SUPERVISORES (  $X = 2.08$  ); SE TUVIERON TAMBIEN DIFERENCIAS POR LA INTERACCION DEL NIVEL JERARQUICO Y LA ANTIGUEDAD, TAL QUE SE TUVO UNA PERCEPCION DE MAYOR FATALISMO EN EL NIVEL DE SUPERVISION CON ANTIGUEDAD MAYOR A 20 AÑOS (  $X = 4.07$  ), SEGUIDO DEL NIVEL DE AYUDANTES (  $X = 4.00$  ) CON ANTIGUEDAD DE 3 A 5 AÑOS; EL PERSONAL DE APOYO, CON UNA ANTIGUEDAD DE 3 A 5 AÑOS PRESENTO LA CREENCIA MENOR EN FATALISMO (  $X = 1.07$  ), SEGUIDO DEL NIVEL GERENCIAL CON ANTIGUEDAD DE 6 A 10 AÑOS (  $X = 1.46$  ).

EN LA SUBESCALA DE PODEROSOS DEL MICROCOSMOS , EL NIVEL DE SU-  
PLENTES O EVENTUALES PRESENTO UNA CREENCIA DE MAYOR INFLUENCIA  
DE LAS FIGURAS DE AUTORIDAD DE SU ENTORNO PROXIMO EN EL CONTROL  
DE SUS VIDAS (  $X = 2.8$  ), SEGUIDO DEL NIVEL DE AYUDANTES (  $X =$   
 $2.51$  ); EN CONTRASTE, CON MENOR CREENCIA SE MOSTRO EL NIVEL GE-  
RENCIAL (  $X = 2$  ), SEGUIDO POR EL NIVEL DE PERSONAL DE APOYO -  
(  $X = 2.22$  ). SE TIENEN TAMBIEN DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS DE LA  
INTERACCION DE JERARQUIA Y ANTIGUEDAD, SIENDO EL NIVEL DE SUPER-  
VISORES CON MAS DE 20 AÑOS DE ANTIGUEDAD DONDE SE ENCONTRO MAYOR  
CREENCIA EN LA INFLUENCIA DE LAS FIGURAS DE AUTORIDAD DE SU EN-  
TORNO PROXIMO (  $X = 4.00$  ), SEGUIDO DEL NIVEL DE AYUDANTES CON  
ANTIGUEDAD DE 3 A 5 AÑOS (  $X = 3.39$  ); CON MENOR CREENCIA EN DI-  
CHA INFLUENCIA RESULTO EL PERSONAL DE APOYO CON ANTIGUEDAD DE 3  
A 5 AÑOS (  $X = 1.56$  ), Y EL NIVEL GERENCIAL, CON ANTIGUEDADES DE  
6 A 10 AÑOS, Y MAYOR A 20 AÑOS (  $X = 1.67$  RESPECTIVAMENTE ).

CON LA SUBESCALA DE PODEROSOS DEL MACROCOSMOS SE TUVO QUE EL  
PERSONAL CON ANTIGUEDAD DE 16 A 20 AÑOS MOSTRO UNA CREENCIA DE  
MAYOR INFLUENCIA DE GENTE PODEROSA DE SU ENTORNO LEJANO (  $X =$   
 $4.18$  ), Y CON MENOR CREENCIA, EL PERSONAL CON ANTIGUEDAD MENOR  
A 2 AÑOS (  $X = 2.90$  ). DE LA INTERACCION DE JERARQUIA Y ANTI-  
GUEDAD SE TUVO QUE EL NIVEL TECNICO AUTOMOTRIZ PRESENTO UNA MA-  
YOR CREENCIA EN LA INFLUENCIA DE GENTE PODEROSA DE SU ENTORNO  
LEJANO (  $X = 4.36$  ), SEGUIDO DEL NIVEL GERENCIAL (  $X = 4.18$  );  
LOS NIVELES DE PERSONAL DE APOYO Y VENDEDORES PRESENTARON INDI-  
CES DE MENOR CREENCIA EN ESTA INFLUENCIA (  $X = 1.91$ ;  $X = 2.33$ , -  
RESPECTIVAMENTE ).

DE LA SUBESCALA DE AFECTIVIDAD SE TUVIERON DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS DE MAYOR CREENCIA EN EL CONTROL POR LA RELACION CON LOS DEMAS EN EL NIVEL EVENTUAL (  $X = 2.94$  ), Y CON MENOR CREENCIA EL NIVEL GERENCIAL (  $X = 2.07$  ). TAMBIEN DE LA INTERACCION DE JERARQUIA Y ANTIGUEDAD SE OBSERVO QUE EL NIVEL DE SUPERVISORES CON ANTIGUEDAD MAYOR A 20 AÑOS PRESENTO MAYOR CREENCIA EN ESTE TIPO DE CONTROL (  $X = 4.11$  ), SEGUIDO DEL NIVEL DE AYUDANTES CON ANTIGUEDAD DE 3 A 5 AÑOS (  $X = 3.89$  ); CON MENOR CREENCIA SE TUVO AL NIVEL GERENCIAL CON ANTIGUEDAD DE 6 A 10 AÑOS (  $X = 1.67$  ), SEGUIDO DEL PERSONAL DE APOYO (  $X = 1.89$  ).

POR ULTIMO, CON LA SUBESCALA DE INTERNALIDAD INSTRUMENTAL SE TUVO QUE EL NIVEL TECNICO AUTOMOTRIZ PRESENTO MAYOR CREENCIA EN EL AUTOCONTROL (  $X = 4.47$  ), SEGUIDO DEL NIVEL GERENCIAL (  $X = 4.42$  ); SE TUVO CON MENOR CREENCIA AL NIVEL DE SUPLENTE O EVENTUALES (  $X = 3.92$  ). CABE MENCIONARSE QUE EN ESTA DIFERENCIA MARGINAL LOS PUNTAJES PARA LOS NIVELES JERARQUICOS SE OBSERVARON ALTOS ( CON MEDIAS ENTRE 3.92 Y 4.47 ).

## **CAPITULO IV**

### **DISCUSION**

**Y**

### **CONCLUSIONES**

EN EL PRESENTE ESTUDIO SE ENCONTRO LA EXISTENCIA DE DIFERENCIAS EN LOCUS DE CONTROL Y AUTOCONCEPTO EN LOS TRABAJADORES DE UNA DISTRIBUIDORA DE REFRESCOS DE JERARQUIA DIFERENTE; TAMBIEN SE ENCONTRO QUE EXISTE CORRELACION SIGNIFICATIVA EN LOS PUNTAJES DE LAS ESCALAS DE LOCUS DE CONTROL Y AUTOCONCEPTO. LO QUE CONFIRMA LAS HIPOTESIS PLANTEADAS PARA ESTA INVESTIGACION.

POR LA FALTA DE ESTUDIOS PREVIOS SOBRE LAS VARIABLES DE ESTE ESTUDIO, SE REPORTAN LOS TRABAJOS MAS APROXIMADOS.

UNO DE LOS DATOS QUE MAS LLAMAN LA ATENCION ES QUE, EN GENERAL, EL NIVEL DE AYUDANTES ES EL QUE PRESENTA PUNTAJES MAS ALTOS EN LAS SUBESCALAS DEL AUTOCONCEPTO; ESTO CONFIRMA LO POSTULADO POR LAND, G. Y JARMAN, B. (1992) SOBRE EL ESPACIO DE CONFORT, YA QUE LOS AYUDANTES Y LOS SUPLENTE SE PERCIBEN CON MAYOR INICIATIVA, MAS ACCESIBLES Y COMPRENSIVOS HACIA LOS DEMAS, SIENDO EL NIVEL GERENCIAL Y SUPERVISION EL QUE SE PERCIBE CON MENOS INICIATIVA. PARECIERA QUE A MAYOR JERARQUIA, LAS CONDUCTAS LABORALES Y LA TOMA DE DECISIONES SE REALIZAN MINIMIZANDO LOS POSIBLES RIESGOS DE EQUIVOCACION.

POR OTRO LADO, SE CONFIRMAN LOS HALLAZGOS DE DIAZ GUERRERO, R. (1982), SOBRE LAS CARACTERISTICAS SOCIOCULTURALES DEL MEXICANO, YA QUE EL NIVEL DE AYUDANTES SE PERCIBIO COMO MAS AFILIATIVO, Y CON MAYOR PERCEPCION DE SENTIMIENTOS Y EMOCIONES DIRIGIDOS A LOS DEMAS, JUNTO CON LOS VENDEDORES, TENIENDO LAS PERCEPCIONES MENORES EN ESTAS AREAS LAS DE LOS NIVELES GERENCIAL Y SUPERVISION. EL MEXICANO EN SU MAYORIA SE PERCIBE QUE VALE TANTO CUANTO VALGA SU

NUCLEO FAMILIAR O SOCIAL, DONDE ENCUENTRA SEGURIDAD. TAMBIEN SE ENCONTRO QUE EL NIVEL DE AYUDANTES Y EVENTUALES PRESENTO MAYOR CREENCIA EN LO AZAROSO Y FORTUITO, Y CON MENOR CREENCIA EL NIVEL DE GERENTES Y SUPERVISORES, SIENDO EL NIVEL GERENCIAL Y EL TECNICO AUTOMOTRIZ LOS QUE REPORTAN MAYOR CREENCIA EN UN LOCUS DE CONTROL INTERNO. DIAZ GUERRERO, R. (1982), CARACTERIZA AL TIPO DE MEXICANO AFIRMATIVO OBEDIENTE CON MAYOR CREENCIA EN EL CONTROL POR EL AZAR, NO ASI CON EL TIPO DE CONTROL INTERNO ACTIVO.

LO ANTERIOR CONTRADICE LO ENCONTRADO POR ACHAMBA, B. Y KUMAR, G. (1989) QUIENES NO DETERMINARON DIFERENCIAS EN LOCUS DE CONTROL DE ACUERDO A LA JERARQUIA LABORAL.

TAMBIEN SE TUVO QUE LOS NIVELES DE SUPLENTE Y AYUDANTES TIENEN MAYOR CREENCIA EN UN CONTROL EXTERNO (PODEROSOS DEL MICROCOSMOS), Y CON MENOR CREENCIA, EL NIVEL GERENCIAL Y DE PERSONAL DE APOYO; SIN EMBARGO, UNA PERCEPCION DE MEJOR DESEMPEÑO LABORAL SE ENCONTRO EN LOS AYUDANTES Y EL PERSONAL DE APOYO; SIENDO MENOR EN LOS NIVELES GERENCIAL Y AUXILIAR. ESTO CONTRASTA CON LOS HALLAZGOS DE KULCARNI, A. (1983) QUIEN REPORTO QUE A MAYOR INTERNALIDAD, SE DABA MAYOR SATISFACCION LABORAL; VIKAS, R. Y KISHORE M. (1986) ENCONTRARON QUE SE DABA MAYOR SATISFACCION LABORAL A MAYOR JERARQUIA, SIENDO CONTRASTANTE CON LOS RESULTADOS DE ESTE ESTUDIO. SI SE VISUALIZA LO ANTERIOR BAJO EL PUNTO DE VISTA DE LA RESPONSABILIDAD, Y MAYOR EXIGENCIA EN PUESTOS DE MAYOR JERARQUIA, ENTONCES SE DARIA UNA MAYOR DEMANDA A AUTOEXIGENCIA PARA CON EL DESEMPEÑO LABORAL.

CABE MENCIONAR QUE LOS NIVELES DE AYUDANTES Y DE PERSONAL DE APOYO PRESENTARON UNA PERCEPCION DE MAYOR CONGRUENCIA CON LOS PROPIOS VALORES, SIENDO EL NIVEL DE GERENTES Y SUPERVISORES EL DE PERCEPCION MENOR. TAMBIEN SE ENCONTRO QUE EL NIVEL GERENCIAL REPORTO MENOR ORIENTACION INTRAINDIVIDUAL; ESTO CONTRASTA CON LOS HALLAZGOS DE LESTER, D. ET AL, (1983) QUIENES ENCONTRARON QUE UNA SATISFACCION DE NECESIDADES COMO LAS DE LA JERARQUIA DE MASLOW, SE RELACIONABA A MAYOR INTERNALIDAD. SI SE PIENSA EN LOS VALORES ETICOS COMO PARTE DE LAS NECESIDADES PRIORITARIAS DE PERTENENCIA DEL MEXICANO, COMO LO PLANTEA DIAZ GUERRERO, R. (1982), DESPLAZANDO LAS NECESIDADES DE SEGURIDAD AL ULTIMO LUGAR EN CONTRASTE CON MASLOW, A. (1954), ENTONCES CABRIA PROPONER QUE A MAYOR NIVEL DE JERARQUIA, SE REQUIERE DE UNA SERIE DE CONDUCTAS DE MAYOR CONTROL INSTRUMENTAL SOBRE LAS INTERACCIONES PERSONALES, Y LOS PROCESOS LABORALES QUE SE ADMINISTRAN, DANDO PRIORIDAD A CONDUCTAS DE ANALISIS, QUE A LAS DE IMPULSO.

EN RELACION A LA PERCEPCION DE SALUD EMOCIONAL, EL NIVEL DE AUXILIARES CON ANTIGUEDAD DE 3 A 5 AÑOS SE PERCIBE MAS SANO, EN CONTRASTE CON EL NIVEL TECNICO AUTOMOTRIZ DE LA MISMA ANTIGUEDAD. MARINO, K. Y WHITE, S. (1985) ENCONTRARON QUE A MAYOR INTERNALIDAD SE TENIA MAYOR ESTRES LABORAL, LO QUE NO FUE SIGNIFICATIVO PARA ESTE ESTUDIO, AUNQUE RESULTO CONTRARIO A LA PERCEPCION DE LA MUESTRA DE MAYOR SALUD PSICOLOGICA A MAYOR AUTOCONCEPTO.

REFERENTE A LAS RELACIONES ENTRE LOS FACTORES DE LAS ESCALAS DE

LOCUS DE CONTROL Y AUTOCONCEPTO, SE ENCONTRO QUE A MAYOR ESCOLARIDAD SE TENIA UN LOCUS DE CONTROL MAS INTERNO, ASI COMO MENOR PERCEPCION DE AFILIACION, SALUD EMOCIONAL, EXPRESION Y COMUNICACION SOCIAL, ORIENTACION EMOCIONAL INTERNA Y DE SATISFACCION OCUPACIONAL; ESTO CONCUERDA CON LOS HALLAZGOS DE GONZALEZ - PLIEGO, A. (1988), DE QUE A MAYOR ESCOLARIDAD SE TIENE MAYOR INTERNALIDAD Y MENOR EXPRESION AFECTIVA. SE OBSERVA UNA RELACION IMPLICITA DIRECTA ENTRE JERARQUIA Y ESCOLARIDAD, AUNQUE NO DETERMINANTE, PARECE CARACTERISTICA DE LA MUESTRA, ASI COMO CON EL ESTRES LABORAL.

ANDRISANI, P. Y NESTEL, G. (1976), ENCONTRARON QUE A MAYOR LOCUS DE CONTROL INTERNO, SE TUVO AVANCE EN EL NIVEL JERARQUICO EN UN PERIODO DE 2 AÑOS, Y KORMAN, A. (1970) AFIRMA QUE LOS INDIVIDUOS QUE SE PERCIBEN CAPACES, TIENDEN A DESARROLLARSE EN PUESTOS DE CRECIMIENTO. COINCIDE CON O'BRIAN, G. (1984) QUIEN AGREGA LAS CARACTERISTICAS DE MAYOR DESTREZA Y AUTONOMIA PERSONAL.

EN ESTE SENTIDO, LOS NIVELES DE JERARQUIA MAYOR REQUIEREN DE MAYOR RESPONSABILIDAD Y ESPECIALIZACION Y CONOCIMIENTOS PARTICULARES, LO QUE LLEVA AL CONTROL DE VARIABLES; SE OBSERVA NUEVAMENTE CON LAND, G. Y JARMAN, B. (1992) SOBRE EL RIESGO Y LIBERTAD DE INTERRELACIONARSE, Y DE TOMA DE DECISIONES CON CREATIVIDAD, QUE DISMINUYE EN PUESTOS DE MAYOR JERARQUIA.

POR OTRO LADO, EN RELACION A LA EDAD, SE ENCONTRO QUE CONFORME AUMENTABA, CRECIA LA CREENCIA DEL CONTROL POR OTROS PODEROSOS DEL MACRO Y MICROCOSMOS, Y DISMINUYEN CASI TODOS LOS FACTORES -

DEL AUTOCONCEPTO; ESTO ES CONTRARIO A LO REPORTADO POR SPECTOR, P. Y WHITE, T. (1987), Y MARTINEZ LUGO, M. (1988), SIENDO DE - CONSIDERAR QUE EN EL MERCADO LABORAL LAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO Y LA SEGURIDAD DEL MISMO DISMINUYEN CON LA EDAD.

DESTACA PARA TODA LA MUESTRA LA PERCEPCION DE QUE UN AUTOCONCEPTO ALTO EN CASI TODOS SUS FACTORES SE PERCIBE COMO LO REPORTO - LESTER, D. ET AL (1983), ASOCIADO A LA SATISFACCION DE NECESIDADES Y LA SALUD PSICOLOGICA.

NO SE PUEDEN DETERMINAR FACTORES CAUSALES SOBRE LOS PATRONES DE RESPUESTA DE LA MUESTRA A LOS INSTRUMENTOS, ADEMAS DE QUE ESTA INVESTIGACION NO LO PLANTEO COMO OBJETIVO; SIN EMBARGO EN BASE A LA LITERATURA DISCUTIDA PUDIERAN PROPONERSE CIERTAS CARACTERISTICAS PARA ESTUDIOS FUTUROS. TAL VEZ SE OBSERVAN LOS ATRIBUTOS MAS DEFINIDOS PARA EL NIVEL DE AYUDANTES, Y SUS CARACTERISTICAS AFILIATIVAS, SOCIALES, DE INICIATIVA, Y SU CREENCIA EN LO AZAROSO, TAL Y COMO SE DISTRIBUYE LA MUESTRA, SIENDO ESTE PUESTO EL QUE INCLUYE MAS INTEGRANTES. OTRO FACTOR PODRIA SER EL ESTUDIO DE LA SATISFACCION LABORAL, VALORES SOCIOCULTURALES, Y OTRAS VARIABLES PSICOLOGICAS, EN FUNCION DE LA POSIBLE DIFERENCIA ENTRE LOS ATRIBUTOS DE LOS TRABAJADORES, Y LOS QUE SE PRETENDE TENGAN. EL USO DE VARIABLES PSICOLOGICAS COMO EL LOCUS DE CONTROL Y EL AUTOCONCEPTO EN EL ENTORNO LABORAL OCUPAN UN LUGAR DESTACADO PARA LA TOMA DE DECISIONES DE ESTRATEGIAS PARA EL MEJORAMIENTO DEL MEDIO LABORAL (DESARROLLO Y CRECIMIENTO DE LOS TRABAJADORES, AMBIENTE LABORAL, SATISFACCION LABORAL, PRODUCTI-

VIDAD, MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD EN EL TRABAJO Y EN LA VIDA, SERVICIO, COMPETITIVIDAD, ETC.). LAS DECISIONES TOMADAS EN BASE A SUPUESTOS SOBRE LA EXPERIENCIA O EL SENTIDO COMUN ENCUENTRAN EN OCASIONES DIVERGENCIAS INCONCILIABLES CON LA SITUACION REAL; Y EN UN ENTORNO DE CAMBIOS PSICO-SOCIO-ECONOMICO-CULTURALES TAN VELOCES COMO LOS QUE VIVIMOS, SE REQUIERE DE AUXILIARES ADECUADOS PARA DEFINIR LA DIRECCION DE LOS CAMBIOS EN LAS ORGANIZACIONES; Y EN ACUERCO CON LA PROPUESTA DE MC CANN, R. (1991) DE INVERTIR LA PIRAMIDE ORGANIZACIONAL PARA ENFOCAR SU JERARQUIA HACIA LAS PERSONAS DESDE UN PUNTO DE VISTA HUMANISTICO.

LAS LIMITACIONES Y ALCANCES DE ESTE ESTUDIO SE DAN SOBRE TODO POR LA GENERALIZACION DE SUS RESULTADOS. SI BIEN, LOS INDICES DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD SON SIGNIFICATIVOS DE MANERA IMPORTANTE, SE REQUIERE DE INVESTIGACION MAS AMPLIA Y DESCRIPTIVA PARA ORGANIZACIONES TAN GRANDES COMO LA CORPORACION EN LA QUE SE ENCUENTRA LA DISTRIBUIDORA QUE SIRVIO DE SEDE PARA ESTE TRABAJO. ES POSIBLE QUE CON MUESTRAS MAYORES DE LOS NIVELES JERARQUICOS, Y QUE INCLUYERAN PERSONAL DE ZONAS URBANAS Y SUBURBANAS, LOS ESTUDIOS DESCRIPTIVOS CON OTRAS VARIABLES ASOCIADAS DE INTERES MOSTRARAN INFORMACION CATEGORICA. POR OTRO LADO, ES DE CONSIDERAR PARA INVESTIGACIONES FUTURAS LA INFORMACION SOBRE TRABAJADORES DE SEXO FEMENINO, QUE EN ESTE ESTUDIO NO SE INCLUYO. FINALMENTE, SE ENFATIZA LA NECESIDAD DE REALIZAR INVESTIGACIONES EN EL AMBITO LABORAL, EL QUE OCUPA UN LUGAR DESTACADO PARA LOS

SERES HUMANOS, Y POR ESTE MEDIO LA PSICOLOGIA CUMPLA SU FUNCION  
DE AUXILIO AL CONOCIMIENTO Y MEJORAMIENTO DEL HOMBRE.

## BIBLIOGRAFIA

ABBAGNANO, N. (1974). DICCIONARIO DE FILOSOFIA, FONDO DE CULTURA ECONOMICA.

ACHAMBA B., KUMAR G. (1989). LOCUS OF CONTROL AND JOB SATISFACTION AMONG THE WORKERS OF PUBLIC AND PRIVATE SECTOR UNDERTAKING. JOURNAL OF THE INDIAN ACADEMY OF APPLIED PSYCHOLOGY, VOL. 15; No. 2; p.p.: 83-86.

ALLPORT, G. (1955). BECOMING. YALE UNIVERSITY PRESS.

ANDRISANI P., NESTEL G. (1976). INTERNAL-EXTERNAL CONTROL AS A CONTRIBUTOR TO AND OUTCOME OF WORK EXPERIENCE. JOURNAL OF APPLIED PSYCHOLOGY. VOL 61; p.p.: 156-165.

ARISTOTELES (384-322 A. DE C.). CITADO EN ABBAGNANO, N. (1974). DICCIONARIO DE FILOSOFIA. FONDO DE CULTURA ECONOMICA.

ARONSON E., CARLSMITH J. (1962). PERFORMANCE EXPECTANCY AS A DETERMINANT OF ACTUAL PERFORMANCE. JOURNAL OF ABNORMAL AND SOCIAL PSYCHOLOGY. VOL. 65; p.p.: 178-182.

ASHTON, P. (1986). MOTIVATION TRAINING AND PERSONAL CONTROL: A COMPARISON OF THREE INTERVENTION STRATEGIES. FOUNDATIONS OF EDUCATION. VOL. 106; No. 4; p.p.: 454-461.

BANDURA, W. (1978). APRENDIZAJE SOCIAL Y DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD. EDITORIAL ALIANZA.

BAZYLEWICKS, B. (1985). INDIVIDUALISTIC DETERMINANTS OF WORK RELIABILITY. IN OPERATORS OF AUTOMATED PRODUCTION PROCESSES. POLISH PSYCHOLOGICAL BULLETIN. VOL. 16; No. 3; p.p.: 181-189.

BEDNAR R., WELLS G., PETERSON R. (1989). SELF-ESTEEM: PARADOXES AND INNOVATIONS IN CLINICAL THEORY AND PRACTICE. AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION.

BROWN, J. (1992). LA PSICOLOGIA SOCIAL EN LA INDUSTRIA. FONDO DE CULTURA ECONOMICA.

CATON (175 A. DE C.). CITADO EN KHANDWALLA P. (1977). THE DESIGN OF ORGANIZATIONS. HARCOURT BRACE JOVANOVIH, INC.

CHANCE, J. (1952). GENERALIZATION OF EXPECTANCIES AMONG FUNCTIONALLY RELATED BEHAVIORS. JOURNAL OF PERSONALITY. VOL. 27; p.p.: 228-238.

CHIAVENATO, I. (1988). INTRODUCCION A LA TEORIA GENERAL DE LA ADMINISTRACION. EDITORIAL Mc GRAW-HILL.

COLEMAN, J. (1972). CITADO EN ASHTON, P. (1986). MOTIVATION TRAINING AND PERSONAL CONTROL: A COMPARISON OF THREE INTERVENTION STRATEGIES. FOUNDATIONS OF EDUCATION. VOL. 106; No. 4; p.p.: 454-461.

- COOPERSMITH, S. (1967). THE ANTECEDENTS OF SELF-ESTEEM. W.H. FREEMAN AND CO.
- CRONBACH L., MEEHL P. (1955). CONSTRUCT VALIDITY IN PSYCHOLOGICAL TESTS. PSYCHOLOGICAL BULLETIN. VOL. 52; p.p.: 281-302.
- DESCARTES, (1637). CITADO EN OÑATE, M. (1989). EL AUTOCONCEPTO. EDITORIAL NORMA.
- DIAL, J. (1984). CITADO EN LEFCOURT, H. (1984). RESEARCH WITH THE LOCUS OF CONTROL CONSTRUCT. VOLS. 1, 2, 3; ACADEMIC PRESS INC.
- DIAZ GUERRERO, R. (1982). PSICOLOGIA DEL MEXICANO. EDITORIAL TRILLAS.
- DRAWL, H. (1985). CITADO EN BAZYLEWICS, B. (1985). INDIVIDUALISTIC DETERMINANTS OF WORK RELIABILITY. IN OPERATORS OF AUTOMATED PRODUCTION PROCESSES. POLISH PSYCHOLOGICAL BULLETIN. VOL. 16; No 3; p.p.: 181-189.
- DUNCAN, O. (1971). CITADO EN ANDRISANI P., NESTEL G. (1976). INTERNAL-EXTERNAL CONTROL AS A CONTRIBUTOR TO AND OUTCOME OF WORK EXPERIENCE. JOURNAL OF APPLIED PSYCHOLOGY. VOL. 61; p.p.: 156-165.
- EKPO-UFOT, A. (1979). SELF PERCEIVED, TASK-RELEVANT ABILITIES, RATED JOB PERFORMANCE, AND COMPLAINING BEHAVIOR OF JUNIOR EMPLOYEES IN A GOVERNMENT MINISTRY. JOURNAL OF APPLIED PSYCHOLOGY. VOL. 64; No. 4; p.p.: 429-434.
- EPSTEIN, S. (1973). THE SELFCONCEPT REVISTED: OR A THEORY OF A THEORY. AMERICAN PSYCHOLOGIST. VOL. 28; p.p.: 404-416.
- ERICKSON, E. (1959). CITADO EN MONTEMAYOR R., MARVIN E. (1977). THE DEVELOPMENT OF SELF-CONCEPTIONS FROM CHILDHOOD TO ADOLESCENCE. DEVELOPMENT PSYCHOLOGY. VOL. 13; p.p.: 314-319.
- EYSENCK, H. (1968). THE EYSENCK PERSONALITY INVENTORY. EDUCATIONAL AND INDUSTRIAL TESTING SERVICE.
- FAYOL, H. (1926). CITADO EN ROBBINS, S. (1987). COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL. PRENTICE HALL.
- FENICHEL, O. (1986). TEORIA PSICOANALITICA DE LAS NEUROSIS. ED. PAIDOS.
- FITTS, W. (1971). THE SELF-CONCEPT AND SELF ACTUALIZATION MONOGRAPH III. WESTERN PSYCHOLOGICAL SERVICES.
- FOLLET, M.P. (1927). CITADO EN CHIAVENATO, I. (1988). INTRODUCCION A LA TEORIA GENERAL DE LA ADMINISTRACION. EDITORIAL MC GRAW-HILL.

- GLISZCZYNSKA, X. (1984). CONSTRUCTION OF A QUESTIONARE MEASURING LOCUS OF CONTROL AT WORK. POLISH PSYCHOLOGICAL BULLETIN. VOL. 15; No. 2; p.p.: 119-126.
- GONZALEZ PLIEGO, A. (1988). LOCUS DE CONTROL Y AUTOCONCEPTO EN MENORES INFRACTORES Y NO INFRACTORES. TESIS DE LICENCIATURA. ESCUELA DE PSICOLOGIA. UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO.
- GORN G. Y KANUNGO R. (1980). JOB INVOLVEMENT AND MOTIVATION: ARE INTRINSICALLY MOTIVATED MANAGERS MORE INVOLVED ? ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AND HUMAN PERFORMANCE. VOL. 26; p.p.: 226-277.
- GOUHY HEILBRUN, E. (1985). CITADO EN BAZYLEWICS, B. (1985). INDIVIDUALISTIC DETERMINANTS OF WORK RELIABILITY, IN OPERATORS OF AUTOMATED PRODUCTION PROCESSES. POLISH PSYCHOLOGICAL BULLETIN. VOL. 16; No. 3; p.p.: 181-189.
- GUILFORD, Z. (1985). CITADO EN RUCKER M., KING D. (1985). REACTIONS TO LEADERSHIP STYLE AS A FUNCTION OF LOCUS OF CONTROL AND ASCENDANCY OF SUBORDINATES. SOCIAL BEHAVIOR AND PERSONALITY. VOL. 13; No. 1; p.p.: 91-107.
- HAMURABI (1800 A. DE C.). CITADO EN KHANDWALLA P. (1977). THE DESIGN OF ORGANIZATIONS. HARCOURT BRACE JOVANOVICH, INC.
- HILLGARD E. (1949). CITADO EN EPSTEIN, S. (1973). THE SELFCONCEPT REVISTED: OR A THEORY OF A THEORY. AMERICAN PSYCHOLOGIST. VOL. 28; p.p.: 404-416.
- HOBBS, T. (1651/1979). LEVIATAN. EDITORIAL NACIONAL. MADRID.
- HOFF, E. (1982). LOCUS OF CONTROL: BASICS CONCEPTS ABOUT SELF AND ENVIROMENT IN YOUNG WORKERS. KOLNER ZEITSCHRIFT FURSOZIOLOGIE UND SOZIAL PSYCHOLOGIE. VOL. 34; No. 2; p.p.: 316-336.
- HOFSTATTER, P. (1960). PSICOLOGIA SOCIAL. EDITORIAL UTEHA.
- HULL, C. (1943). CITADO EN HOFSTATTER, P. (1960). PSICOLOGIA SOCIAL. EDITORIAL UTEHA.
- JAMES, W. (1890/1991). LOS PRINCIPIOS DE LA PSICOLOGIA. FONDO DE CULTURA ECONOMICA.
- KABANOFF, B. (1982). PSYCHOLOGICAL EFFECTS OF UNEMPLOYMENT: A CONSIDERATION OF SOME ALTERNATIVE EXPLANATION. AUSTRALIAN AND NW ZEALAND JOURNAL OF PSYCHIATRY. VOL. 16; No. 2; p.p.: 37-42.
- KANT, I. (1781). CITADO EN EPSTEIN, S. (1973). THE SELFCONCEPT REVISTED: OR A THEORY OF A THEORY. AMERICAN PSYCHOLOGIST. VOL. 28; p.p.: 404-416.
- KERLINGER, F. (1988). INVESTIGACION DEL COMPORTAMIENTO. EDITORIAL Mc GRAW-HILL.

- KHANDWALLA, P. (1977). THE DESIGN OF ORGANIZATIONS. HARCOURT BRACE JOVANOVICH, INC.
- KORMAN, A. (1970). TOWARD A HYPOTHESIS OF JOB BEHAVIOR. JOURNAL OF APPLIED PSYCHOLOGY. VOL. 54; p.p.: 31-40.
- KULCARNI, A. (1983). RELATIONSHIP BETWEEN INTERNAL VS. EXTERNAL LOCUS OF CONTROL AND JOB SATISFACTION. JOURNAL OF PSYCHOLOGICAL RESEARCHES. VOL. 27; No. 1; p.p.: 57-60.
- LAND G., JARMAN B. (1992). BREAKPOINT AND BEYOND. HARPER BUSSINESS. HARPER COLLINS PUBLISHERS.
- LA ROSA, J. (1985). CITADO EN LA ROSA, J. (1986). ESCALAS DE LOCUS DE CONTROL Y AUTOCONCEPTO: CONSTRUCCION Y VALIDACION. TESIS DE DOCTORADO. FACULTAD DE PSICOLOGIA. U.N.A.M.
- LA ROSA, J. (1986). ESCALAS DE LOCUS DE CONTROL Y AUTOCONCEPTO: CONSTRUCCION Y VALIDACION. TESIS DE DOCTORADO. FACULTAD DE PSICOLOGIA. U.N.A.M.
- LECKY, P. (1945). CITADO EN EPSTEIN, S. (1973). THE SELFCONCEPT REVISTED: OR A THEORY OF A THEORY. AMERICAN PSYCHOLOGIST. VOL. - 28; p.p.: 404-416.
- LEFCOURT, H. (1984). RESEARCH WITH THE LOCUS OF CONTROL CONSTRUCT. VOLS. 1, 2, 3; ACADEMIC PRESS INC.
- LEIGH J., FUTRELL C. (1985). FROM THE TRENCHES TO THE COMMAND POST. PERCEPTUAL AND ATTITUDINAL DIFFERENCES AMONG. LEVELS IN THE MARKETING MANAGEMENT HIERARCHY. JOURNAL OF BUSINESS RESEARCH. VOL. 13; No. 6; p.p.: 511-536.
- LESTER D., HVEZDA J., SHANNON S., PLOURDE R. (1983). MASLOW HIERARCHY OF NEEDS AND PSYCHOLOGICAL HEALTH. THE JOURNAL OF GENERAL PSYCHOLOGY. VOL. 109; p.p.: 83-85.
- LEVENSON, H. (1974). ACTIVISM AND POWERFUL OTHERS. JOURNAL OF PERSONAL ASSESMENT. VOL. 38; p.p.: 377-383.
- LEVIN, J. (1979). FUNDAMENTOS DE ESTADISTICA EN LA INVESTIGACION SOCIAL. EDITORIAL HARVA.
- LOCKE, J. (1623-1704). CITADO EN ABBAGNANO, N. (1974). DICCIONARIO DE FILOSOFIA. FONDO DE CULTURA ECONOMICA.
- LODAHL T., KEJNER M. (1965). THE DEFINITION AND MEASUREMENT OF JOB INVOLVEMENT. JOURNAL OF APPLIED PSYCHOLOGY. VOL. 49; p.p.: 24-33.
- MAC CALLUM, D. (1856). CITADO EN KHANDWALLA, P. (1977). THE DESIGN OF ORGANIZATIONS. HARCOURT BRACE JOVANOVICH, INC.
- MAC CORQUELADE J., MEEHL C. (1953). CITADO EN HOFSTATTER, P. (1960). PSICOLOGIA SOCIAL. EDITORIAL UTEHA.

MARINO K., WHITE S. (1985). DEPARTAMENTAL STRUCTURE, LOCUS OF CONTROL AND JOB STRESS: THE EFFECT OF A MODERATOR. JOURNAL OF APPLIED PSYCHOLOGY. VOL. 70; No. 4; p.p.: 782-784.

MARTINEZ LUGO, M. (1988). LA INVOLUCRACION CON EL TRABAJO Y SU RELACION CON LA EDAD, EL LOCUS DE CONTROL Y LOS AÑOS DE SERVICIO. REVISTA LATINOAMERICANA DE PSICOLOGIA. VOL. 20; No. 2; p.p.: 137-148.

MASLOW, A. (1954). MOTIVATION AND PERSONALITY. HARPER AND ROW.

MAYO, E. (1933). CITADO EN REYES PONCE, A. (1982). ADMINISTRACION DE PERSONAL. EDITORIAL LIMUSA.

Mc CANN, R. (1991). EL PLACER DE SERVIR CON CALIDAD. EDITORIAL PAX.

MEAD, G. (1934). CITADO EN EPSTEIN, S. (1973). THE SELFCONCEPT REVISTED: OR A THEORY OF A THEORY. AMERICAN PSYCHOLOGIST. VOL. 28; p.p.: 404-416.

MONTEMAYOR R., MARVIN E. (1977). THE DEVELOPMENT OF SELF-CONCEPTIONS FROM CHILDHOOD TO ADOLESCENCE. DEVELOPMENT PSYCHOLOGY. VOL. 13; p.p.: 314-319.

MOONEY, J. (1947). THE PRINCIPIES OF ORGANIZATION. HARPER AND ROW.

MORSE, J. (1976). SENSE OF COMPETENCE AND INDIVIDUAL MANAGERIAL PERFORMANCE. PSYCHOLOGICAL REPORTS. VOL. 38; p.p.: 1195-1198.

MUELLER, F. (1979). HISTORIA DE LA PSICOLOGIA. FONDO DE CULTURA ECONOMICA.

NIE N., HULL C., JENKINS J., STEINBRENNER K., BENT D. (1975). STATISTICAL PACKAGE FOR THE SOCIAL SCIENCES. EDITORIAL Mc GRAW-HILL.

O'BRIEN, G. (1984). CITADO EN LEFCOURT, H. (1984). RESEARCH WITH THE LOCUS OF CONTROL CONSTRUCT. VOLS. 1,2,3; ACADEMIC PRESS INC.

OLIVER, J. (1983). JOB SATISFACTION AND LOCUS OF CONTROL IN TWO JOB TYPES. PSYCHOLOGICAL REPORTS. VOL. 52; No. 2; p.p.: 423-426.

ONATE, M. (1989). EL AUTOCONCEPTO. EDITORIAL NORMA.

PLATON (427-322 A. DE C.) CITADO EN MUELLER, F. (1979). HISTORIA DE LA PSICOLOGIA. EDITORIAL NORMA.

PLATON (400 A. DE C.) CITADO EN KHANDWALLA, P. (1979). THE DESIGN OF ORGANIZATIONS. HARCOURT BRACE JOVANOVICH, INC.

PICK S. Y LOPEZ A. (1990). COMO INVESTIGAR EN CIENCIAS SOCIALES. EDITORIAL TRILLAS.

- REYES PONCE, A. (1982). ADMINISTRACION DE PERSONAL. EDITORIAL LIMUSA.
- ROBERTS D., SARVELA P. (1989). COMMUNITY CARE WORKERS IN RURAL SOUTHERN ILLINOIS: JOB SATISFACTION FOR EMPLOYEE RETENTION. HOME HEALTH CARE SERVICES QUARTERLY, VOL. 10; No. 3-4; p.p.: 93-115.
- ROBBINS, S. (1987). COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL. PRENTICE HALL.
- ROGERS, C. (1951). CLIENT-CENTERED THERAPY. HOUGHTON MIFFLIN.
- ROHRER J., SHERIF M. (1951). CITADO EN HOFSTATTER, P. (1960). PSICOLOGIA SOCIAL. EDITORIAL UTEHA.
- ROTTER, J. (1954). SOCIAL LEARNING AND CLINICAL PSYCHOLOGY. ENGLEWOOD CLIFFS. PRENTICE HALL.
- ROTTER, J. (1966). GENERALIZE EXPENTACIES FOR INTERNAL VS. EXTERNAL CONTROL OF REINFORCEMENT. PSYCHOLOGICAL MONOGRAPHS GENERAL AND APPLIED, VOL. 80; No. 1; p.p.: 1-27.
- ROTTER, J., CHANCE J., PHARES E. (1972). APLICACIONES OF A SOCIAL LEARNING THEORY OF PERSONALITY. HOLT, RINEHART AND WINSTON INC.
- RUCKER M., KING D. (1985). REACTIONS TO LEADERSHIP STYLE AS A FUNCTION OF LOCUS OF CONTROL AND ASCENDANCY OF SUBORDINATES. SOCIAL BEHAVIOR AND PERSONALITY, VOL. 13; No. 1; p.p.: 91-107.
- SAN AGUSTIN (S. III D. DE C.). CITADO EN OÑATE, M. (1989). EL AUTOCONCEPTO. EDITORIAL NORMA.
- SARBIN, T. (1952). CITADO EN EPSTEIN, S. (1973). THE SELFCONCEPT REVISITED: OR A THEORY OF A THEORY. AMERICAN PSYCHOLOGIST, VOL. 28; p.p.: 404-416.
- SNYGG D., COMBS A. (1945). INDIVIDUAL BEHAVIOR. HARPER AND ROW.
- SOCRATES (470-399 A. DE C.). CITADO EN MUELLER, F. (1979). HISTORIA DE LA PSICOLOGIA. FONDO DE CULTURA ECONOMICA.
- SOTO, L. (1992). RELACION ENTRE AUTOCONCEPTO Y EMPATIA EN UN GRUPO DE ADULTOS DE NEUROTICOS ANONIMOS EN LA CIUDAD DE MEXICO. TESIS DE LICENCIATURA. ESCUELA DE PSICOLOGIA. UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO.
- SPECTOR, P. (1986). PERCEIVED CONTROL BY EMPLOYEES: A META-ANALYSIS OF STUDIES CONCERNING AUTONOMY AND PARTICIPATION AT WORK. HUMAN RELATIONS. VOL. 39; No. 11; p.p.: 1005-1016.
- STRELAV, J. (1985). CITADO EN BAZYLEWICS, B. (1985). INDIVIDUALISTIC DETERMINANTS OF WORK RELIABILITY, IN OPERATORS OF AUTOMATED PRODUCTION PROCESSES. POLYSH PSYCHOLOGICAL BULLETIN, VOL. 16; No. 3; p.p.: 181-189.

SULLIVAN, H. (1953/1964). LA TEORIA PERSONAL DE LA PSIQUIATRIA. SIGLO XX.

STUART, J. (1767). CITADO EN KHANDWALLA, P. (1977). THE DESIGN OF ORGANIZATIONS. HARCOURT BRACE JOVANOVIH, INC.

TAYLOR, F. (1911). CITADO EN BROWN, J. (1992). LA PSICOLOGIA SOCIAL EN LA INDUSTRIA. FONDO DE CULTURA ECONOMICA.

TAYLOR, R. (1984). THE POTENTIAL IMPACT OF HUMANISTIC PSYCHOLOGY ON MODERN ADMINISTRATIVE STYLE. PART TWO. JOURNAL OF HUMAN BEHAVIOR. VOL. 21; No. 3 / 4; p.p.: 1-9.

TOLMAN, E. (1932). CITADO EN HOFSTATTER, P. (1960). PSICOLOGIA SOCIAL. EDITORIAL UTEHA.

TORRANCE, E. (1962). GUIDING CREATIVE TALENT. ENGLEWOOD CLIFS. PRENTICE HALL.

URWICK, L. (1943). THE ELEMENTS OF ADMINISTRATION. HARPER AND ROW.

VEBLEN, T. (1899). CITADO EN ROTTER, J., CHANCE J., PHARES E. (1972). APLICACIONES OF A SOCIAL LEARNING THEORY OF PERSONALITY. HOLT, RINEHART AND WINSTON INC.

VIKAS R., KISHORE M. (1986). JOB SATISFACTION AND OCCUPATIONAL STATUS OF POLICE PERSONNEL. ASIAN JOURNAL OF PSYCHOLOGY AND EDUCATION. VOL. 17; No. 2; p.p.: 18-21.

WHITE T., SPECTOR P. (1987). AN INVESTIGATION OF AGE-RELATED FACTORS IN THE AGE-JOB SATISFACTION RELATIONSHIP. PSYCHOLOGY AND AGING. VOL. 2; No. 3; p.p.: 261-265.

WITT, A. (1988). LOCUS OF CONTROL AND SUCCESS AS A PROFESSIONAL MONEY COLLECTOR. JOURNAL OF SOCIAL PSYCHOLOGY. VOL. 128; No. 5; p.p.: 703-704.

## ANEXOS

## CUESTIONARIOS

LOS CUESTIONARIOS SIGUIENTES SIRVEN PARA CONOCER ALGUNAS -  
OPINIONES Y CARACTERISTICAS DE LOS TRABAJADORES DE ESTA -  
EMPRESA. LA INFORMACION OBTENIDA SERA CONFIDENCIAL Y ANONIMA.

USTED DEBERA RESPONDER DE MANERA VERAZ LOS DATOS QUE SE PIDEN  
EN ESTA HOJA Y LOS DOS CUESTIONARIOS SIGUIENTES. POR FAVOR LEA  
CUIDADOSAMENTE LAS INSTRUCCIONES DE COMO CONTESTAR CADA CUES-  
TIONARIO, Y SI TIENE ALGUNA DUDA, DIRIJASE A LA PERSONA QUE LE  
ENTREGO ESTOS CUESTIONARIOS PARA RESOLVERLA.

POR FAVOR CONTESTE TODAS LAS PREGUNTAS, Y AL FINAL VERIFIQUE NO  
DEJAR ALGUNA SIN RESPONDER, EN TODOS LOS CUESTIONARIOS.

MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACION.

EDAD:..... ANTIGUEDAD:.....

### ESCOLARIDAD:

SABE LEER Y ESCRIBIR.....	PREPARATORIA O VOCACIONAL.....
PRIMARIA.....	PROFESIONAL
SECUNDARIA.....	TRUNCA.....
CARRERA TECNICA.....	PROFESIONAL.....

### PUESTO:

PERSONAL SINDICALIZADO	PERSONAL NO SINDICALIZADO
VENDEDOR.....	GERENTE O
AYUDANTE.....	JEFE DE AREA.....
SUPLENTE O	SUPERVISOR.....
EVENTUAL.....	AUXILIAR.....
TECNICO	
AUTOMOTRIZ.....	
PERSONAL DE APOYO.....	

## CUESTIONARIO

A continuación hay una lista de afirmaciones. Usted debe indicar en que medida está de acuerdo o en desacuerdo con cada una de ellas. Hay cinco respuestas posibles : 1 = completamente en desacuerdo ; 2 = en desacuerdo ; 3 = ni en acuerdo, ni en desacuerdo ; 4 = de acuerdo ; 5 = completamente de acuerdo . Especifique su respuesta haciendo un círculo alrededor del número que mejor exprese su opinión . No hay respuestas correctas o incorrectas ; hay puntos de vista diferentes . CONTESTE TODAS LAS AFIRMACIONES . Gracias.

		completamente de acuerdo (5)		de acuerdo (4)		ni en acuerdo ni en desacuerdo (3)		en desacuerdo (2)		completamente en desacuerdo (1)
1. El problema del hambre está en manos de los poderosos y no hay mucho que yo pueda hacer al respecto.....	1	2	3	4	5					
2. El que yo llegue a tener éxito dependerá de la suerte que tenga.....	1	2	3	4	5					
3. El caerle bien a la gente me ayuda a resolver muchos problemas.....	1	2	3	4	5					
4. Los precios, en general, dependen de los empresarios y no tengo influencia al respecto.....	1	2	3	4	5					
5. No puedo influir en la solución del problema de la vivienda ya que depende del gobierno.....	1	2	3	4	5					
6. Que yo tenga un buen empleo es una cuestión de suerte.....	1	2	3	4	5					
7. Puedo mejorar mi vida si le calgo bien a la gente.....	1	2	3	4	5					
8. Lo que me pasa es consecuencia de mis acciones..	1	2	3	4	5					
9. La paz entre los pueblos depende de los gobiernos y mi contribución al respecto es insignificante.....	1	2	3	4	5					
10. El que yo llegue a tener mejores puestos en mi trabajo dependerá mucho de la suerte.....	1	2	3	4	5					
11. Para conseguir muchas cosas necesito ayuda de gente que tiene poder.....	1	2	3	4	5					
12. El hecho de que yo tenga pocos o muchos amigos se debe al destino.....	1	2	3	4	5					

	completamente de acuerdo (5)				
	de acuerdo (4)				
	ni en acuerdo ni en desacuerdo (3)				
	en desacuerdo (2)				
	completamente en desacuerdo (1)				
13. Mi futuro depende de mis acciones presentes.....	1	2	3	4	5
14. Puedo tener éxito en la vida si soy simpático.....	1	2	3	4	5
15. Que yo tenga mucho o poco dinero es cosa del destino.....	1	2	3	4	5
16. El problema de la contaminación está en manos del gobierno y lo que yo hago no cambia nada.....	1	2	3	4	5
17. El puesto que yo ocupe en una empresa dependerá de las personas que tienen el poder.....	1	2	3	4	5
18. Puedo mejorar mis condiciones de vida si tengo suerte.....	1	2	3	4	5
19. Que yo tenga éxito en mi empleo ( ocupación ) depende de mí.....	1	2	3	4	5
20. Los problemas mundiales están en las manos de los poderosos y lo que yo hago no cambia nada.....	1	2	3	4	5
21. Si lo calgo bien a mi jefe puedo conseguir mejores puestos en mi trabajo.....	1	2	3	4	5
22. Normalmente soy capaz de defender mis intereses personales.....	1	2	3	4	5
23. Mi éxito dependerá de lo agradable que soy.....	1	2	3	4	5
24. Para subir en la vida necesito ayuda de gentes importantes.....	1	2	3	4	5
25. Casarme con la persona adecuada es cuestión de suerte.....	1	2	3	4	5
26. Me va bien en la vida porque soy simpático(a).....	1	2	3	4	5
27. Mi vida está determinada por mis propias acciones.....	1	2	3	4	5
28. Para resolver la mayoría de los problemas necesito ayuda de gentes importantes.....	1	2	3	4	5
29. Siento que es difícil influir en lo que los políticos hacen.....	1	2	3	4	5
30. Como estudiante siento ( sentí ) que las calificaciones dependen mucho de la suerte.....	1	2	3	4	5

	completamente de acuerdo (5)				
	de acuerdo (4)				
	ni en acuerdo ni en desacuerdo (3)				
	en desacuerdo (2)				
	completamente en desacuerdo (1)				
31. Mi éxito en el trabajo dependerá de que tan — agradable sea yo.....	1	2	3	4	5
32. Puedo subir en la vida si tengo suerte.....	1	2	3	4	5
33. Yo siento que la gente que tiene poder sobre — mí (padres, familiares, jefes, etc) trata de — decidir lo que sucederá en mi vida.....	1	2	3	4	5
34. Mejorar mis condiciones de vida es una cuestión de esfuerzo personal.....	1	2	3	4	5
35. El éxito en el trabajo dependerá de las personas que estén arriba de mí.....	1	2	3	4	5
36. Si soy buena gente con mis profesores puedo me — jorar mis calificaciones.....	1	2	3	4	5
37. Mi país está dirigido por pocas personas en el — poder y lo que yo haga no cambia nada.....	1	2	3	4	5
38. El que yo llegue a tener éxito depende de mí.....	1	2	3	4	5
39. La gente como yo tiene muy poca oportunidad de defender sus intereses personales cuando éstos son opuestos a los de las personas que tienen el poder.....	1	2	3	4	5
40. Cuando logro lo que quiero es porque he tenido suerte.....	1	2	3	4	5
41. El que mejoren mis condiciones de vida depende principalmente de las personas que tienen poder.....	1	2	3	4	5
42. Puedo conseguir lo que quiero si agrado a los demás.....	1	2	3	4	5
43. No tengo influencia en las decisiones que se — toman respecto al destino de mi país.....	1	2	3	4	5
44. Que yo tenga el dinero suficiente para vivir — depende de mí.....	1	2	3	4	5
45. Yo siento que mi vida está controlada por gente que tiene el poder.....	1	2	3	4	5

	completamente de acuerdo (5)				
	de acuerdo (4)				
	ni en acuerdo ni en desacuerdo (3)				
	en desacuerdo (2)				
	completamente en desacuerdo (1)				
46. Cuando luché por conseguir algo, en general lo logré.....	1	2	3	4	5
47. No siempre es bueno para mí planear el futuro porque muchas cosas son cuestión de buena o mala suerte.....	1	2	3	4	5
48. El hecho de que conserve mi empleo depende — principalmente de mis jefes.....	1	2	3	4	5
49. Mis calificaciones dependen de mi esfuerzo.....	1	2	3	4	5
50. Mi éxito dependerá de las personas que tienen el poder.....	1	2	3	4	5
51. Muchas puertas se me abren porque tengo suerte.....	1	2	3	4	5
52. La cantidad de amigos que tengo depende de lo — agradable que soy.....	1	2	3	4	5
53. Que yo consiga un buen empleo depende de mis capacidades.....	1	2	3	4	5
54. Las guerras dependen de los gobiernos y no hay mucho que yo pueda hacer al respecto.....	1	2	3	4	5
55. En la vida puedo conseguir muchas cosas si soy buena gente.....	1	2	3	4	5
56. Si tengo un accidente automovilístico ello se — debe a mi mala suerte.....	1	2	3	4	5
57. Muchas puertas se me abren porque soy simpático(a).	1	2	3	4	5
58. Que yo obtenga las cosas que quiero depende de — mí.....	1	2	3	4	5
59. Mi sueldo dependerá principalmente de las personas que tienen el poder económico.....	1	2	3	4	5
60. Puedo llegar a ser alguien importante si tengo suerte.....	1	2	3	4	5
61. La mayoría de las condiciones de vida depende de los poderosos y no tengo influencia sobre esto.....	1	2	3	4	5

Por favor, verifique si contestó todas las afirmaciones . GRACIAS .





(Continuación)

YO SOY

Tímido(a)	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Desenvuelto(a)
Democrático(a)	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Autoritario(a)
Lento(a)	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Rápido(a)
Deshinibido(a)	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Inhibido(a)
Amigable	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Hostil
Reservado(a)	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Expresivo(a)
Deprimido(a)	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Contento(a)
Simpático(a)	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Antipático(a)
Sumiso(a)	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Dominante
Honrado(a)	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Deshonrado(a)
Deseable	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Indeseable
Solitario(a)	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Amiguero(a)
Trabajador	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Flojo(a)
Fracasado(a)	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Triunfador
Miedoso(a)	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Audaz
Tierno(a)	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Rudo(a)
Pedante	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Sencillo(a)
Educado(a)	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Malcriado(a)
Melancólico(a)	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Alegre
Cortés	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Descortés
Romántico(a)	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Indiferente
Pasivo(a)	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Activo(a)
Sentimental	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Insensible
Inflexible	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Flexible
Atento(a)	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Desatento(a)
Celoso(a)	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Seguro(a)
Sociable	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Insociable
Pesimista	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Optimista

VERIFIQUE SI CONTESTO EN TODOS LOS RENGLONES. Gracias.