

881225

6
reg

UNIVERSIDAD ANAHUAC

ESCUELA DE PSICOLOGIA
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



Vince In Bono Melum

“INVOLUCRAMIENTO EN EL TRABAJO EN
PERSONAL ACADEMICO Y DOCENTE EN
INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR”.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGIA

P R E S E N T A :

MONICA LOZANO CORDOVA

México, D. F.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1991



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

	PAG.
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1. MARCO TEORICO	4
1.1 PRESENTACION DEL PROBLEMA	4
1.1.1 Enfoque Individual	7
1.1.2 Enfoque Ambiental	11
1.1.3 Enfoque Interactivo	13
1.2 ESTRUCTURA TEORICA	17
1.2.1 Conceptos Anteriores a la Teoria de Autoentrega en el Trabajo	20
1.3 TEORIA DE AUTOENTREGA EN EL TRABAJO POR - WILLIAM A. FAUNCE	24
1.4 HIPOTESIS	32
2. METODOLOGIA	38
2.1 ESQUEMA DEL ESTUDIO	38
2.2 IDENTIFICACION DE VARIABLES	40
2.2.1 Variables de Identificación	40
2.2.2 Variables del Contexto Laboral	41
2.3 INSTRUMENTACION	45
2.4 SUJETOS	49

	PAG.
2.5 MATERIAL	52
2.6 ESCENARIO	53
2.7 PROCEDIMIENTO	54
2.8 ANALISIS	57
3. RESULTADOS	58
3.1 ESTADISTICA DESCRIPTIVA	59
3.2 ESTADISTICA INFERENCIAL	90
4. DISCUSION	103
5. BIBLIOGRAFIA	116
APENDICE A	
APENDICE B	

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En los últimos años se ha enfatizado en nuestro país la importancia de la productividad en todas las profesiones y en todas las ramas de la actividad de trabajo. Esto adquiere más importancia cuando hablamos de la ocupación de profesores, pues son éstos quienes en las escuelas superiores preparan a los futuros profesionistas de México.

Todos hemos escuchado en alumnos quejas tales como: "El maestro falta mucho", "No prepara clases", "No lee trabajos", "No está en su oficina en las horas de consulta", etc. En fin, se está hablando de profesores improductivos que no cumplen con ciertas funciones que se requieren en su labor y que de alguna manera u otra parecen no estar involucrados con su trabajo, lo que podría reflejarse en una mala preparación del futuro profesionista mexicano. Por ejemplo, diversos autores (Aguilar, 1980; Medina, 1976; Fernández, 1974; Ribes, 1974), hablan de los problemas de la enseñanza en Psicología y mencionan y enfatizan el papel de las personas responsables del entrenamiento de los futuros profesionistas y de la calidad de la enseñanza.

Bajo estas consideraciones el objetivo de esta investigación es estudiar las relaciones que existen entre el involucramiento en el trabajo en el personal de tipo académico y otras variables del contexto laboral.

Por involucramiento en el trabajo se entiende: "El grado en que una persona se identifica psicológicamente con su trabajo o la impor

tancia que éste tiene en su autoimágen". (Lodahl y Kejner, 1965). Al mencionar variables del contexto laboral nos referimos específicamente a aquellas instancias del trabajo en donde la persona tiene más -- posibilidades de evaluarse a sí misma y a su trabajo. Como por ejemplo, la evaluación que otras hagan de su trabajo o qué tanto una persona puede comparar su trabajo con el de otros y cuestiones tales como el grado en que la organización de trabajo legitima las diferencias de status en sus empleados. En resumen, se propone que el grado de involucramiento en el trabajo variará de acuerdo con la evaluación del desempeño ocupacional, tanto por uno mismo como por otros.

La presente investigación parte de los supuestos y conceptualizaciones de William A. Faunce quien propone que el involucramiento en el trabajo debe ser concebido como un proceso selectivo en el cual el grado de involucramiento o inversión del yo en cualquier rol, ya sea un trabajo u otra actividad, depende de qué tanto el éxito o el fracaso de esa actividad afecte a la autoestima. Esto sugiere que la necesidad de autoestima por los individuos es influenciada por factores -- específicos en el ambiente laboral.

Faunce (1982) señala que la frecuencia de evaluaciones en el trabajo influirá en la necesidad de autoestima y que esta necesidad y -- las evaluaciones, ya sean positivas o negativas, influirán en el involucramiento en el trabajo.

Dados estos supuestos la pregunta central de esta investigación es: ¿Existe una relación entre la evaluación de otros y de uno mismo en el ambiente

laboral y el involucramiento en el trabajo? La respuesta a esta pregunta estará guiada por una serie de hipótesis que básicamente proponen:

A mayor frecuencia de evaluación, tanto favorable como desfavorable mayor será el involucramiento en el trabajo.

El tipo de diseño seleccionado para el presente estudio fue el de una investigación por encuestas. El estudio se llevó a cabo en dos -- instituciones de educación superior situadas en el área metropolitana, siendo una de ellas pública y la otra privada, la unidad de análisis -- fue el profesor universitario que labora en dichas instituciones.

A una muestra de 100 sujetos se le aplicó un cuestionario previamente diseñado para sondear las relaciones mencionadas.

La presente investigación contribuirá a nuestra mejor comprensión de los estudios del proceso de involucramiento en el trabajo; asimismo, arrojará datos que nos brinden información sobre este fenómeno en profesores de educación superior a fin de que puedan sugerirse estrategias de acción ya sea en materia de capacitación y desarrollo, como en el rediseño del trabajo docente, con el fin último de mejorar la docencia en México.

1. MARCO TEORICO

1.1 PRESENTACION DEL PROBLEMA

La cultura mexicana esta siendo alterada por el rápido incremento de la introducción de la industria en el país.

La gente del México tradicional ha estado empleada en trabajos -- agrarios, artesanales y de manufactura sencilla. Estos roles tradicionales se están convirtiendo ahora en roles con características de países industrializados. Aunque generalmente la atención ha sido enfocada hacia el impacto comunmente ecológico de industrialización en el país, hay un pequeño interés en demostrar el efecto que este impacto produce en el trabajo individual del mexicano.

En países en vías de desarrollo como el nuestro, en los cuales - la productividad es muy importante para el desarrollo y el logro de - la estabilidad económica, es de vital importancia fomentar la comunicación con los empleados de manera que se les involucre, que sientanque se les toma en cuenta lo cual origine un aumento de la productividad, ya que se sentirán motivados a dar lo mejor de ellos en el momento de realizar su trabajo.

Siempre ha habido una creciente preocupación por analizar el -- mundo del trabajo, personas como St. Simon, Comte, Durkheim y Marx ,

trataron de estudiar este fenómeno desde sus ángulos de percepción. - Desde entonces y con el desarrollo progresivo de la sociedad indus--
trial hasta nuestros días, el trabajo ha seguido siendo un importante punto de análisis.

Diversas investigaciones * han sugerido que la percepción pro--
pia del empleado puede ser influenciada por la naturaleza del trabajo que dicho individuo este desempeñando en su medio ambiente. Sin em--
bargo, la naturaleza precisa del impacto del trabajo en forma indivi--
dual permanece un poco obscura. Además, el grado en el cual un indi--
viduo esta deseando ser envuelto en el rol de su trabajo y los facto--
res que influyen en el nivel de involucramiento están todavía poco cla--
ros. Esto puede ser atribuido al número de problemas que diferentes
investigadores han encontrado, como el uso de diferentes métodos de
operacionalización de variables relacionadas con el nivel de involu--
cramiento en el trabajo. Además, la organización de una literatura
relevante hacia una serie de demandas de conocimientos coherentes es
casi una tarea inmanejable ya que numerosos investigadores del traba--
jo han introducido una lista de conceptos ha dicha literatura, tales
como: el desarrollo de la estimación, la motivación del rol de traba--
jo, motivación intrínseca, involucramiento en el trabajo, autoestima,
interés central por la vida, necesidad de gratificación del ego, iden--
tificación con el propio trabajo, etc.; aunque dichos conceptos atra--
viezan algunos de los terrenos teóricos, hay una cantidad de varia--
bles en sus últimos enfoques conceptuales, por lo que debido a esta

* Ver principalmente al respecto los trabajos de C. Fernández - Collado en una ---
comunidad industrial mexicana.

variabilidad conceptual existe una cantidad considerable de variabilidad en las operacionalizaciones construidas para medir estos conceptos.

Estas diferencias de conceptos y operacionalizaciones han producido una serie de investigaciones que algunas veces son conflictivas. Una revisión de los acercamientos conceptuales utilizados por diferentes investigadores ayudara a definir los parámetros de este problema. Hay muchas alternativas disponibles para organizar este tipo de revisión que puede ser seguida sin una estructura cronológica examinando conceptualizaciones ofrecidas durante las últimas décadas. Asimismo, habría una vinculación diferente si se agruparan conjuntamente investigaciones que ofrecieran conceptualizaciones similares. Así, ambas estrategias impondrían algún grado de organización hacia la literatura relevante en este estudio.

Sin embargo, hay un método organizacional más útil el cual provee más información, que puede ser empleado aquí. Como se mencionó anteriormente diferentes conceptos han sido desarrollados por investigadores que estudian la comisión del trabajo.

Algunos investigadores han enfocado primeramente el trabajo individual mientras otros se han orientado a la organización del ambiente.

Unos pocos han insistido en un acercamiento que se enfoque hacia la interacción entre el trabajo individual y organización del ambiente en el cual los individuos se desenvuelven.

Consecuentemente, la literatura relevante puede ser dividida sobre la base de tres diferentes tipos de enfoques:

1. Un enfoque individual.
2. Un enfoque ambiental.
3. Un enfoque hacia la interacción entre ambos.

1.1.1 Enfoque Individual

Allport (1947) es uno de los investigadores recientes quien impuso una perspectiva individual de involucramiento del trabajo, este comportamiento ha sido popularmente etiquetado. Lo enfocó como una forma de involucramiento del ego en el cual el individuo se involucra como si "se involucrara en la búsqueda de una motivación" (p.123).

Dubin (1956) abarcó una estrategia conceptual similar pero enfatizó el trabajo relacionado con los valores adquiridos por los individuos en el proceso de socialización como su mecanismo explicativo. Específicamente se refiere a una tendencia básica entre la sociedad y el interés central de la vida en el trabajo; es decir, que nuestra sociedad esta aparte del interés central de la vida en el trabajo.

Gurin, Veroff y Feld (1960) mantuvieron que hay una relación funcional entre el involucramiento del trabajo y la autoestima; visión muy similar a la de Faunce quien vió el grado de involucramiento ocupacional como el grado en que el éxito o fracaso del rol ocupacional, afecta la autoimágen. Vroom (1962) presentó una tendencia de estruc

tura conceptual a un nivel un poco más alto de generalización, la -- cual incluye la posición de Allport así como la de Dubin y algo extensa a la conceptualización de Gurin, Veroff y Feld. Vroom sugirió que los factores laborales pueden influir en el grado en que un empleado está involucrado en su trabajo. Una persona se involucra en su desempeño laboral, en la medida en que su desempeño sea percibido como relevante para ciertas aptitudes, habilidades y atributos que - sean centrales para su autoconcepción.

El involucramiento existe cuando una persona incrementa su estima a través de una buena actuación y la disminuye cuando tiene una - mala actuación.

French y Kahn (1962) estuvieron muy de acuerdo con Vroom (1962). Ellos razonaron que la autoestima es una dimensión importante de la existencia humana y cualquier cosa que influya en el nivel individual de autoestima se le debe prestar una considerable atención. La centralidad de una habilidad es el grado en que afecta a la autoestima; si el desempeño ocupacional es central para el trabajador, entonces tiene un desempeño con involucramiento del ego. A mayor cantidad de satisfacción de trabajo que el individuo necesita para su autoestima - mayor cantidad de involucramiento del ego estará en el desarrollo de su trabajo. Lodahl y Kejner (1965) incrementaron el nivel de genera lización de lo postulado por Vroom. Ellos enfocaron el involucra--- miento del trabajo como "El grado en que una persona está psicológi- camente identificada con su trabajo, o la importancia del trabajo pa ra su autoimagen completa" (p.24).

Hulin y Blood (1968) introdujeron una perspectiva un poco diferente. Enfocaron sus estudios hacia la noción de diferencias individuales. Su tema central es la alienación de las normas de la clase media. Estas son creencias que se refieren a la bondad del trabajo y la obligación espiritual del hombre de participar en labores pesadas en la gloria de Dios. Establecen que el vivir en un ambiente urbano e industrializado conduce a la alienación de las normas de la clase media.

Sugirieron que el proceso de socialización influye en la forma como un individuo responde a su trabajo. Razonaron que personas que trabajan en ambientes urbanizados e industrializados perciben el trabajo solamente como un medio monetario necesario para satisfacer las necesidades externas del ambiente de trabajo. Si este fuera el caso, entonces el trabajo en sí no sería una dimensión central de sus propios conceptos y un poco de gratificación del ego sería derivada del mismo ambiente de trabajo. Consecuentemente, esto no sería estar involucrado en el trabajo, esto por supuesto es opuesto a una continua psicológica iniciada por Dubin (1956) quien propuso que la aceptación de la Ética Protestante por los individuos sería involucramiento del trabajo.

Siegel (1969) está de acuerdo con Hulin y Blood (1968) y Dubin (1956) afirmó que las diferencias en el involucramiento en el trabajo pueden deberse a valores orientados hacia el trabajo, aprendidos durante la socialización e internalizados como determinantes de la conducta.

Algunos investigadores asociaron el concepto "motivación" con involucramiento del trabajo. Por ejemplo, Maurer (1969) introdujo la --

frase "motivación del rol de trabajo", para investigar el involucramiento del trabajo. Definió la motivación del rol del trabajo como "un grado en que el rol de trabajo del individuo es importante en sí mismo, tanto como el grado en que da las bases de la autodefinición, autoevaluación y definición del éxito" (p.26). Maurer describe la autodefinición como el grado en que un individuo define o conceptualiza a sí mismo como una persona en términos de su rol de trabajo.

En la misma rama conceptual, Lawler (1969) usó el término "motivación intrínseca" al hablar de la cantidad de nivel de involucramiento de trabajo exhibida por diferentes empleos. Motivación intrínseca se refiere al grado en que un trabajador está motivado a actuar bien, debido a cierta recompensa subjetiva que él espera recibir como resultado de su desempeño. Un "interés general" en la construcción del trabajo fue introducida por Patchen (1970) quien consideró al constructo del involucramiento en el trabajo como una categoría que sumaria ciertas características que hacen que el trabajo sea más importante y potencialmente más satisfactorio para el individuo.

Wanous (1974) señala que uno de los determinantes de las necesidades del individuo en el trabajo es su ambiente socializante. Un individuo (cuando se le solicite) es apto para establecer las características que desea para su trabajo, tales como autonomía, variedad, competencia, retroalimentación e identidad ocupacional. Wanous cree que es probable que un individuo se involucre en su trabajo, cuando éste reúne las características mencionadas.

Todas estas definiciones tienen en común el que describen a una -- persona involucrada en su trabajo como aquella para quien el trabajo -- es una parte muy importante de su vida y cuya personalidad es afectada por el trabajo. Las personas no involucradas con su trabajo hacen su vida fuera de éste, ya que éste no forma parte de su vida psicológica.

Estas definiciones incluyen motivación intrínseca, autoestima y -- proceso de socialización. Obviamente hay una falta de involucramiento con variables ambientales asociadas con el trabajo. Por otra parte pa rece como si pocos teóricos interesados en el área de involucramiento en el trabajo hayan adoptado un enfoque ambiental.

1.1.2 Enfoque Ambiental

El manejo participativo de las teorías presentadas por McGregor - (1960) y Argyris (1964) enfatizan las variables del rol ambiental en el nivel de involucramiento del trabajo. Este grupo de teorías mantienen que el nivel de involucramiento del trabajo está funcionalmente relacionado a condiciones organizacionales bajo las cuales el trabajo es llevado a cabo incluyendo la participación del grado de toma de decisiones dentro de la organización; el tipo de trabajo elaborado, compensación de factores y pocas relaciones con los colaboradores. -- Más específicamente McGregor responsabiliza a la organización de la - conducta de los empleados, estableciendo que la forma en que la gente se comporte depende, en gran medida, de las decisiones que la gerencia tome con respecto a sus empleados. La gerencia puede tomar una de dos posiciones: la Teoría X o la Teoría Y. La teoría X sostiene que

las personas tienen un disgusto inherente hacia el trabajo, por lo que deben ser forzadas en su desempeño. Además el hombre evita las responsabilidades, buscando únicamente su seguridad.

Por otro lado, la teoría Y asume que el trabajo es parte de la naturaleza del hombre, que éste ejerce un autocontrol, sin necesidad de ser forzado.

La tesis de McGregor es que el predominio de la teoría X causa descontento en la fuerza laboral. Cuanto mayor sea el número de gerentes que apliquen la teoría Y, mayor será la probabilidad de que los trabajadores aumenten su involucramiento y desempeño.

Argyris (1964) argumentó, a pesar de que es normal que los individuos, a medida que maduran, desarrollen deseos de independencia, conductas más complejas, intereses más profundos, conciencia del yo, la organización no reconoce este desarrollo. De hecho, la organización retrasa este crecimiento, aplicando controles, pidiendo pasividad, etc. Como consecuencia, el individuo se enferma psicológicamente, a menos de que encuentre la manera de adaptarse a las condiciones. Esta adaptación a veces toma una forma que es perjudicial para la empresa, tal como disminuir el grado de involucramiento.

Estos manejos participativos de los teóricos no son los únicos. Hay también una tradición sociológica con el énfasis ejemplificado por el trabajo de Blauner (1964) y Seeman (1967). La hipótesis básica de Blauner fue la siguiente, según él cuando el trabajador carece de libertad y control (sin poder), cuando su rol está tan especializado que él llega a ser un punto muy pequeño en la organización (sin significado),

y cuando está aislado de una comunidad o encadenado a una relación -- personal en el trabajo (aislamiento) el resultado es que la actividad del trabajador llega a ser solo un medio más que una realización (autoenajenamiento) (p.33). Obviamente, Blauner percibió a los tres primeros componentes como variables independientes y al último componente - (autoenajenamiento) como variable dependiente. Seeman (1967) abarcó - una estrategia conceptual similar, sostuvo que las condiciones en niveles bajos de jerarquía tales como la falta de pertenencia (en algunos-sistemas), rutina de trabajo, falta de control en la marcha y la ausencia de oportunidad en usar totalmente sus habilidades son indiferentes. Su estructura teórica para el análisis de sus posturas de trabajo es - una conceptualización multidimensional de indiferencia o desapego, los principales componentes son: la indiferencia, la insignificancia, el - aislamiento y el autoenajenamiento (Seeman, 1959).

El movimiento de la vida en el trabajo generalmente enfatiza el - efecto del ambiente sobre las orientaciones del trabajo. Ejemplos de este énfasis están en Davis y Cherns (1975) y Tausky y Parke (1976). - Estudios de casos de la vida en el trabajo reportan en su mayor parte que el incremento de autonomía y responsabilidad no solo guían a más-satisfacción en el trabajo sino también a incrementos en la calidad - del trabajo y a alta productividad (Davis y Taylor, 1972; Davis y Cherns, 1975).

1.1.3 Enfoque Interactivo

Un tercer grupo de investigadores han explicado el involucra ---

miento del trabajo dentro de la estructura conceptual que se enfoca sobre una interacción entre el individuo y las variables ambientales. -- Lawler y Hall (1970) sugieren que la visión más realista de involucramiento en el trabajo sería la de que es función de la interacción del individuo y del trabajo. Sostienen el punto de vista de las diferen--cias individuales, expresando la idea de que la gente probablemente difiere en el grado en que tiende a involucrarse en su trabajo como una--función de sus experiencias y situaciones personales. Pero, también --aluden al punto de vista situacional, ya que las personas tienden a involverse en un trabajo que les permite un control y la oportunidad --de usar sus habilidades.

Esta estructura es decididamente de un nivel más alto de generalización que las conceptualizaciones ofrecidas por otros investigadores--ya que incluyen ambos enfoques: el individual y el ambiental. Farris--(1971) también sostuvo que un nivel individual de involucramiento de --trabajo es una función de una interacción entre el individuo y el am--biente en el cual trabaja.

Una pregunta importante que merece atención relacionada con esta--unión es la siguiente: ¿Qué descubrimientos empíricos han salido a la superficie como una función de estas diferentes conceptualizaciones? --Rabinovitz y Hall (1977) completaron un excelente repaso de literatura perteneciente a esta pregunta. Revisaron 83 estudios en un intento de identificar correlaciones de involucramiento de trabajo.

Encontraron 22 variables donde reportaron ser positivamente co --rrelacionadas con niveles de involucramiento del trabajo. Dividie --

ron estas correlaciones en tres categorías: (1) características personales de trabajadores individuales; (2) características situacionales del propio trabajador; y (3) una categoría etiquetada como "éxitos" - (Rabinowitz y Hall, 1977, p. 284). Correlaciones de involucramiento de trabajo en categoría de características personales incluidas edad, educación, locus de control interno; posesión - tenencia; tamaño de la compañía; Etica Protestante y altas necesidades. Involucramiento de trabajo correlacionado en la categoría de características situacionales estuvieron la participación de toma de decisiones; características específicas de trabajo y factores sociales. Se ha encontrado que las categorías de satisfacción de trabajo, desempeño, estimación de gráficas de reorganización, ausentismo y éxito del trabajo tienen relación con involucramiento del trabajo.

La magnitud de las correlaciones entre estas variables y el involucramiento del trabajo, son generalmente bastante bajas, varían entre un .20 a .50 con un promedio cerca de .30. Como Rabinowitz y Hall -- (1977) observan, "mucho de esta variabilidad en el involucramiento del trabajo permanece inexplicable" (p.285). Basados en sus análisis, ellos formularon la siguiente conclusión:

Entre las características del personal las correlaciones más fuertes son edad y los valores del trabajo de la Etica Protestante. En el ambiente de trabajo el liderazgo y la estimulación del trabajo son los mejores predictores. Los descenclaces de trabajos más fuertes - asociados con involucramiento son, satisfacción (especialmente satisfacción con el propio trabajo, supervisión y gente) y reorganización. Desempeño y ausentismo están poco consistentemente relacionados con involucramiento. (p. 284).

Mientras estos resultados empíricos pueden estar en desacuerdo - sobre el examen inicial, ellos realmente proveen una información usual. Primero, los resultados sugieren que el involucramiento de trabajo pue de ser una construcción multidimensional. Segundo, ellos señalan la - utilidad de estructura conceptual, la cual incorpora ambos enfoques: psicológico y ambiental. Estudios recientes proveen una evidencia en - la que experiencias ocupacionales realmente influyen en la personali-- dad. Los más notables son los estudios de Kohn y Schooler (1978) de - paneles sobre la experiencia de trabajo y funcionamiento psicológico. Ellos concluyeron que las características de trabajo las cuales pro - mueven autodirección tienen a la psicología como punto central. Con - sistentes con esta posición (Mortimer y Lorence, 1979 a; Mortimer y - Lorence, 1979 b), encontraron que la autonomía del trabajo tiene efec - tos positivos sobre valores intrínsecos y valores ocupacionales de -- orientación de gente. Finalmente este resultado sugiere la necesidad de una estructura conceptual a un nivel alto de generalización que -- puede ser incluido en varios acercamientos conceptuales revisados --- aquí.

1.2 ESTRUCTURA TEORICA

Si una estructura teórica pudiera ser desarrollada realzaría --- nuestro entendimiento sobre los factores que influyen en el involucramiento del trabajo. Problemas económicamente serios que están confrontando países desarrollados podrían ser sistemáticamente explorados. - México, un país en desarrollo está actualmente confrontando un mayor - problema económico fundado en la falta de productividad. A causa del incremento de las demandas domésticas las cuales son mayores a la producción, la tarifa de importación de mercancía está incrementandose -- firmemente. El gobierno mexicano ha puesto especial atención en este problema y actualmente está gastando sumas considerables de dinero en incrementar la productividad. La estrategia del gobierno es multifasética e incluye subsidios de pequeños negocios, otorgando préstamos para inversión de capital a tarifas de intereses reducidos; proveyendo--fondos para proyectos agrícolas y utilizando el medio masivo de comunicación para incrementar el orgullo de los trabajadores en el rendimiento productivo de México.

El tema "México está trabajando" es presentado en televisión exhibiendo captaciones documentarias de México trabajando, el objetivo de esta campaña es incrementar el orgullo mexicano en el trabajo y elevar la autoestima en el trabajador; se espera que incrementando la autoestima y el orgullo en el trabajo se producirá una gran productividad, - el éxito de esta campaña se deberá, por supuesto, a la relación exis--tente entre la autoestima del trabajador y su productividad.

"En una sociedad urbana como la nuestra, es importante penetrar en el mundo industrial y determinar para cada área, cual es el puesto central de la atención de los trabajadores". (Robert Dubin, 1956).

Como resultado de varias décadas de estudio, se asumían dos proposiciones fundamentales:

1. Que existe una necesidad universal e inherente de autoestima.
2. Que el trabajo constituye el punto central de atención en la vida de los trabajadores.

La presuposición de que la autoestima es una necesidad universal, es implícita o explícitamente establecida en trabajos realizados por diferentes teóricos como Allport, 1961; Becker, 1962; Maslow, 1946; Mead, 1934; Rosenberg, 1979; Kaplan, 1975.

Kaplan, en un estudio realizado acerca de las actitudes hacia uno mismo y la conducta (1975) propone que "... La autoestima es universal y característicamente (bajo circunstancias ordinarias), la razón principal en el sistema motivacional individual".

Dicho autor se basa en la definición de que el individuo se comporta de tal forma que tienda a evocar evaluaciones positivas y evitar las negativas.

Relacionado con esto, la presuposición de que el trabajo es la identidad más importante y que es el punto central de atención en la vida de los trabajadores, ha sido muy aceptada en el campo de la sociología y psicología social del trabajo, de tal manera que se ha pensado que el

trabajo constituye una de las principales fuentes para evaluar autoestima.

Sin embargo, una minuciosa revisión de la literatura concerniente a dichas investigaciones, llevó al Dr. William A. Faunce a cuestionar estas suposiciones porque las mismas solo habían sido sujetas raramente a estudios empíricos.

Consecuentemente, Faunce propone que:

1. El trabajo es instrumental.
2. Que la autoestima varía dependiendo de factores tales como los culturales y los geográficos.
3. Factores provenientes del contexto social del individuo lo arrastran hacia un desencanto del sistema, así como a considerar el trabajo como un mal necesario o como un medio para satisfacer otras necesidades, lo cual lleva a suponer que el trabajo no es el punto central de interés en la vida de todos los trabajadores.

Estas y otras cuestiones han sido estudiadas y expuestas por Faunce en la teoría de la autoentrega, en la cual se hace la observación de que existen variaciones interpersonales en la autoentrega dentro de una ocupación, que resultan de diferencias en la estructura ocupacional y en la formación de imágenes de la sociedad a la cual pertenece el individuo.

Utilizando su teoría de autoentrega, Faunce también asume que hay una necesidad de autoestima. Sin embargo, la necesidad de autoestima experimentada por los individuos esta influenciada por dos factores especí

ficos en el ambiente de trabajo. Primero, la frecuencia de evaluaciones influirá en la necesidad de autoestima. Segundo, la naturaleza de las evaluaciones aunque sean positivas o negativas influirán en el nivel de autoestima. (Faunce, 1982).

La perspectiva teórica utilizada para desarrollar hipótesis experimentales fue la teoría de autoentrega de Faunce. Esta estructura conceptual es un poco diferente de los acercamientos teóricos utilizados en las investigaciones anteriores. Antes de discutir la perspectiva teórica de Faunce, sería útil discutir otras alternativas conceptuales y sus hipótesis para entender claramente como el acercamiento de Faunce difieren de otros acercamientos.

1.2.1 Conceptos Anteriores a la Teoría de Autoentrega en el Trabajo

Existen dos proposiciones fundamentales como resultado de varios estudios:

- (1) Hay una necesidad heredada y universal para la autoestima.
- (2) Esta necesidad debe ser satisfecha a través del rol del trabajo (Faunce, 1978).

La presuposición de que existe una necesidad generalizada de autoestima, está explícita e implícitamente mencionada en estudios de varios teóricos (Adler, 1927; Allport, 1961; Becker, 1962; James, --- 1890; Kaplan, 1975; Mead, 1934; Rosenberg, 1979). Kaplan (1975) resumió esta suposición de la siguiente manera:

... El motivo de la autoestima es universal y característicamente (bajo circunstancias ordinarias) la razón principal en el sistema motivacional del individuo (p. 10).

Dada esta suposición es razonable asumir que una persona se comporte de manera que evoque ser evaluada positivamente y evite comportamientos que provoquen evaluaciones negativas. Las evaluaciones positivas tendrán el efecto de incrementar la autoestima, mientras que evaluaciones negativas las disminuirán. Desafortunadamente hay un de sacuerdo considerable entre las inquietudes de los investigadores sociales al tratar de encontrar una explicación válida para esta relación. Kaplan (1975), por ejemplo, sostiene que el deseo de actitudes positivas hacia el yo se asocian con ciertos experiencias placenteras o satisfactorias de la infancia. "Al asumir que al tener actitudes negativas y positivas hacia el yo, se tiene motivos del comportamiento humano, es de esperar que las personas con actitudes ini ciales hacia el yo, tenderan a cambiar su actitud en dirección positi va con el tiempo; y aquellos con actitudes positivas tenderán a esta bilizar su actitud hacia el yo, es decir, mantendrán su actitud posi tiva", (Kaplan 1975). En cambio otros investigadores tales como James (1890) consideran la autoestima como el determinante básico del pensa miento y comportamiento humano y como un motivo fundamental en la bús queda humana. (Para la elaboración de este punto ver Kaplan, 1975; Ro senberg, 1979).

Si esta suposición y su explicación tienen o no validez, es decir, se postule o no una necesidad generalizada de autoestima la suposición convencional de que la experiencia en el trabajo tendrá fuerte impacto en la personalidad, influyendo en las actividades, evaluaciones y percepciones del yo en los individuos, es casi universalmente sostenida en la sociología y la psicología social del trabajo. De aquí se desprende que el éxito o fracaso en el trabajo tendrán consecuencias sociales y psicológicas importantes para el individuo (Hughes, 1958; Moore, 1969; Mortimer Lorence, 1979 b; VanMaanen, 1976). Estos efectos probablemente estén generalizados por la visión futura del individuo en el lugar de trabajo. El modelo de "el desaprovechamiento en el trabajo", por ejemplo sugiere que la degradación de la autoestima en el rol de trabajo será extendida por el individuo en otras dimensiones de su vida produciendo niveles correspondientes de autoimposición de no trabajo (Kornhauser, 1965; ver también las discusiones en Dowell, 1978; Faunce y Dubin, 1975).

Si estas suposiciones son válidas o no, la idea de que hay una necesidad generalizada de autoestima y que esta necesidad debe ser satisfecha en el rol del trabajo, es subrayada por la mayoría de las teorías y de los estudios empíricos enfocados hacia las actitudes relacionadas con el comportamiento en el trabajo. Desafortunadamente la aceptación tan amplia de estas suposiciones ha traído como consecuencia que se hayan completado solo una cantidad limitada de estudios que investigan la validez de estas suposiciones. Las suposiciones de este tipo -

son particularmente problemáticas porque implican la existencia de una cobertura de leyes considerando la relación entre el nivel de autoestima y la satisfacción derivada a través del desarrollo en el rol del -- trabajo. Suposiciones de esta naturaleza tienden a ignorar los efectos del proceso de socialización y ejercen influencia en la relación que -- existe entre actividades de trabajo y autoestima. Más específicamente, estas suposiciones ignoran la posibilidad de que los diferentes niveles de autoestima en los empleados pueden ser diferentemente influenciadas por diferentes contextos culturales.

1.3 TEORIA DE AUTOENTREGA EN EL TRABAJO, POR WILLIAM A. FAUNCE

El concepto central de la teoría de William A. Faunce es el de autoentrega en el trabajo. Una variación en el nivel de autoentrega en cualquier actividad significa que hay variación en el área donde el -- éxito o el fracaso, en esa actividad afecta a la autoestima.

La proposición de que hay una necesidad generalizada de autoestima es sostenida por muchos estudios. Con esta base se espera que las evaluaciones que los demás hagan, ya sean favorables o desfavorables, - aumentarán o disminuirán la autoestima. Estos estudios también asumen que el éxito o fracaso en el rol ocupacional, sentarán las bases para la asignación de status y para la autoevaluación.

Por su parte Faunce postula que la necesidad de autoestima existe solo cuando la atención se centra en un contexto evaluativo del yo. -- Esta perspectiva incluye, además de variables situacionales, variables estructurales y cognitivas, estas variables hacen que el nivel de la - autoentrega en una actividad varíe a través del tiempo.

Faunce argumenta que la autoentrega es resultado de un patrón de la experiencia social donde los otros nos evalúan en aquellas actividades donde nos autoevaluamos. "El trabajo del hombre, es una de las -- cosas por las que es juzgado y un aspecto significativo por el que se juzga a sí mismo". Esto ayuda a entender la motivación y la conducta - en el trabajo. Faunce parte de la suposición de que el trabajo puede tener o no consecuencias en la asignación de status y en el manteni -- miento de la autoestima; esta variación es crítica para entender las -

diferencias interpersonales e interocupacionales en lo que el trabajo significa para las personas.

El punto central de la teoría de Faunce es el proceso de asignación de status (proceso social que incluye a una persona que demanda un status y otra que la acepta o la rechaza), y mantenimiento de la autoestima, enfatizando la relación entre ambos procesos.

El término "yo" se presta a múltiples ambigüedades. Por esto es importante aclarar que, para efectos de la teoría de la autoentrega, el "yo" se refiere a un conjunto de actitudes y creencias que la gente tiene de sí misma. Cuánto más conscientes somos de nosotros mismos, -- nuestro autoconcepto es más elaborado.

Debido a que las imágenes que la gente tiene de sí misma son limitadas a un número reducido, este mosaico puede variar de un encuentro social a otro. Esta multiplicidad del yo, puede explicarse con el concepto de autoidentidades, las cuales se refieren a una concepción del yo que es específica de ciertas situaciones sociales (M.M. Kuhn y Ts Mc Partland, 1954).

Un ejemplo sería el de la autoidentidad basada en la ocupación, la cual incluye todas las autoconcepciones relevantes para el rol de trabajo. Aún así, no es conveniente considerar las concepciones del yo en el rol de trabajo como si se tratara de una única autoidentidad. Para la mayoría de las personas, existe una variedad de etiquetas del yo relativas al trabajo que corresponden a las diferentes situaciones sociales en las que el trabajo es relevante. Estas etiquetas difieren

de acuerdo con las personas y por consecuencia, pueden involucrar diferentes actitudes y creencias del yo.

Existen cualidades que nos aplicamos y que representan el componente evaluativo de la autoidentidad (honesto, inteligente, fuerte) -- (Shelley Duval y Robert A. Wicklund, 1972).

El número de autoconcepciones que componen una autoidentidad, depende del número de categorías identificables de las relaciones sociales en las que la gente se ve envuelta. La autoidentidad ocupacional, constituye una variable continua. Las variaciones se dan en la cantidad que representa esta autoidentidad para la concepción del yo total.

Para algunas personas puede haber muchas relaciones en su círculo social donde la autoidentidad ocupacional es relevante; mientras que para otros, esta autoidentidad sólo surge en un número limitado de encuentros sociales.

A mayor habilidad y responsabilidad requerida por un trabajo, mayor número de cualidades y atributos personales involucrados en su desempeño. Con el tiempo, estos requisitos se pueden convertir en rasgos del "yo".

Los trabajos que requieren de habilidad y responsabilidad, también involucran a la persona en múltiples encuentros sociales, fuera y dentro del trabajo. Cuánto más se invoque la autoidentidad ocupacional, mayor será la oportunidad de que sea calificada por otros. Y a mayor número de rasgos que definen al yo, incorporados a la autoidentidad -- ocupacional, mayor será la consecuencia de esas calificaciones para la autoestima.

La evaluación del yo en términos del desempeño ocupacional, requiere confirmación de otros sólo cuando es consecuente para la autoestima.

La teoría de la autoentrega postula que, lo que es importante no es el simple hecho de que alguien enfoque su atención hacia nosotros, sino el que creamos que el otro nos está evaluando en actividades relevantes para nosotros.

En un evento social, en el que sabemos que alguien está calificando para juzgar nuestro nivel de desempeño ocupacional, eleva la probabilidad de que la autoidentidad ocupacional invoque el proceso de autoevaluación. Esto es más probable si el status de la otra persona es mayor o menor al nuestro. Así, mayor sea la discrepancia en el status ocupacional entre personas, es más probable que un encuentro entre ellos provoque una evaluación en el desempeño ocupacional.

La evaluación del desempeño ocupacional puede o no involucrar competencia con otros. Cuanto mayor sea la intensidad y la frecuencia de competencia, mayor será la probabilidad de que haya autoentrega en esa actividad. La competencia incrementa la presencia de las evaluaciones de otros.

En actividades donde es difícil evitar la evaluación de otros, se incrementa la probabilidad de la autoentrega y se invoca la necesidad de mantener la autoestima.

La teoría de autoentrega como fue desarrollada por Faunce ofrece una perspectiva más clara, lo cual permite investigar mejor la rela -

ción entre el trabajo y la autoestima. Primero, Faunce reñta la suposición convencional de que hay una necesidad generalizada de autoestima. El argumenta que además "la necesidad" de autoestima existe solo bajo condiciones que enfocan atención en uno mismo, en un contexto --- evaluativo (Faunce, 1982). Faunce sugiere que la necesidad de autoes- tima es creada para recurrir a situaciones sociales, dependiendo entre otras cosas la frecuencia en la cual las evaluaciones ocurran en estas situaciones (Faunce, 1982). Segundo, él admite la posibilidad de que la gente pueda o no ser afectada con la realización ocupacional, retan- do la suposición convencional de que la experiencia en el trabajo ten- drá necesariamente un fuerte impacto en la autoestima del individuo. - La teoría de la autoestima entonces no supone que el trabajo tiene un- impacto significativo en la autopercepción del individuo más bien, asu- me que los efectos que el trabajo tenga en la autopercepción serán so- cialmente determinados.

Un estudio que sostiene esta suposición es el de Blauner (1964), - quien encontró que aún en la industria automovilística algunos trabaja- dores encuentran sus trabajos satisfactorios lo cual puede significar- que los trabajadores aceptan la necesidad de trabajo pero esperan una- pequeña retribución de sus trabajos específicos. Hipotetizó que el in- volucramiento en el trabajo puede venir de un control personal, de la- asociación con otros y del sentido del propósito. El hombre que tiene control de su proceso de trabajo inmediato regulando la cantidad de sa- lidas, la calidad del producto, escogiendo herramientas y técnicas de-

trabajo debe estar inmerso en la actividad del trabajo. Varios investigadores organizacionales (Allport, 1962; Katz y Kahn, 1966; Tannenbaum, 1968) han creado un debate con la pregunta de cuánto da de sí mismo un trabajador actual a la organización mientras la expectativa de está sea contratar a una persona para trabajar un día "completo", se hizo una investigación experimental (Weick, 1969) y una investigación de campo (Ford, 1969) para sustentar la premisa de que los empleados han reducido significativamente su compromiso hacia la organización mientras mantienen su empleo. Por ejemplo, Dubin (1956) encontró en su estudio que 3 de cada 4 trabajadores industriales, trabajan satisfactoriamente y el ambiente de trabajo no fue el interés central de sus vidas. Los estudios de Hulin y Blood (1968) sugieren que los trabajadores ven su trabajo únicamente como un fin. Esto es que el trabajo para ellos es algo que les permite satisfacer sus necesidades primarias.

Entonces la teoría de autoentrega aplicada al trabajo rechaza la suposición convencional de que hay una necesidad universal e inherente de autoestima y que esta necesidad debe ser satisfecha a través del rol del trabajo. Esta teoría asume: (1) que la necesidad de autoestima es generada entre otras cosas, por la frecuencia con la que ocurren evaluaciones en situaciones sociales y (2) que el trabajo no es el único factor que influye en la autopercepción.

La proposición básica de la teoría de la autoentrega que es más relevante para la investigación que aquí se persigue es la siguiente:

El nivel de autoentrega en el trabajo variará con la frecuencia de evaluaciones propias y de otros en la realización ocupacional (Faunce, n.d.).

De acuerdo a esta proposición la autoentrega no solo será influenciada por las evaluaciones llevadas a cabo por otros sino también por la autoevaluación en sí.

Hay otras diferentes proyecciones concernientes a la evaluación del trabajo que ameritan atención. Algunas evidencias de investigación, por ejemplo, sugieren que las evaluaciones del trabajo ocurren más frecuentemente en los status altos o niveles de trabajo que en los bajos. Los individuos con ocupaciones de status alto dedican más tiempo comunicándose sobre su trabajo mientras desarrollan sus labores, -- que personas con ocupaciones de status bajo (Hinrichs, 1964; Klemmer y Snyder, 1972; Larsen, 1971; Thomason, 1966) lo cual incrementa la probabilidad de actividad evaluativa. Además las personas de status bajo encuentran más deseable el asociarse con personas de status alto (Garbin y Bates, 1966) lo cual resulta en un comportamiento diferencial.

Benoit-Smullyan (1944) consideran el prestigio del status como -- una de las tres jerarquías que pueden ser usadas para diferenciación de status, argumentan que la diferenciación puede ser analizada en términos de admiración, diferencia, imitación, sugestión y atracción. Un gran número de estudios de involucramiento del trabajo (Mannheim, 1975; Orzack, 1959; Tannenbaum, 1966; Vroom, 1962) sugieren que las personas con status alto en el trabajo, están generalmente más interesados y --

más involucrados en sus trabajos que las personas empleadas en niveles de status bajo. En general tan alto como sea el status ocupacional de la persona habrá un gran nivel de autoentrega en el trabajo.

Se ha propuesto que la interacción entre personas de diferentes -status puede hacer sobresalir la autoidentidad e incrementar la probabilidad de autoevaluación. Así mismo, las personas de bajo status, -- que no ven la movilidad como posible, ni como deseable, tenderán a minimizar la probabilidad de ser evaluados por otros.

Una condición general que involucra a la generalización del critério del status ocupacional es aquella donde se requiere que se asuma -la responsabilidad y donde el status ocupacional de las personas difiera debido a la cantidad de responsabilidad ejercida; la diferencia en el status produce diferencias en el desempeño de los roles en la situación.

Otra condición es aquella donde existe una expectativa de logro -ocupacional. En algunos lugares se dan secuencias ocupacionales que -están claramente definidas y cuyo propósito es el de producir expectativas de movilidad ascendente. A mayor oportunidad de movilidad ascendente, mayor será la frecuencia de evaluaciones por parte de los otros, en términos de valores relacionados con el trabajo.

Relacionada con la discusión anterior la siguiente sección presenta las hipótesis que han sido formuladas para ser estudiadas durante -el curso de la investigación que es reportada aquí.

1.4 HIPOTESIS

En esta sección una proposición general de la teoría de autoentrega será presentada. Después la hipótesis específica desarrollada de la proposición general será discutida. La proposición general es la siguiente:

A mayor sea la frecuencia de evaluación de logro ocupacional mayor será el nivel de involucramiento en el trabajo.

Dentro de la estructura de trabajo de la teoría de Faunce esta evaluación de logro es más que el logro en sí mismo lo cual es la esencia en el proceso de autoentrega. Definido más específicamente, a mayor sea la frecuencia de evaluación, tanto favorable como desfavorable mayor será la magnitud de autoentrega en las actividades del trabajo. La falta de evaluaciones a tiempo cuando debieron haber sido efectuadas de acuerdo con las reglas de la organización deberán ser tomadas como evaluaciones negativas para los trabajadores. Consecuentemente, el que la falta de evaluaciones en estas situaciones sean percibidas como evaluaciones negativas, guiarán a un mayor autologro. Hay, sin embargo, trabajos y estilos de vida en los cuales la evaluación de status ocupacional o desarrollo de trabajo no es esperada por los trabajadores y raramente ocurre.

Muchos investigadores han estudiado la importancia de la interacción en el trabajo (Ej, Lodahl y Kejner, 1965; Korman, 1970) y otros (Ej, Wickesberg, 1968) se han enfocado en el número de eslabones que

los miembros de la organización deben formar para encontrar las demandas que se presentan en diferentes situaciones todos los días. Se supone, sin embargo, que la frecuencia de la evaluación podría incrementar el nivel de involucramiento en el trabajo, esto unido a la teoría de autoentrega.

Faunce (n.d., p.135) presenta un conjunto de características del trabajo que están positivamente relacionadas al logro de la evaluación ocupacional por uno mismo y otros. Estas características son:

- (1) Interacción con personas de diferentes status.
- (2) Competencia.
- (3) Importancia concedida al ascenso.
- (4) Legitimización organizacional en los diferentes status.

Si se asume que estas variables influyen positivamente en la probabilidad de autoevaluación y que dicha autoevaluación mantiene la autoestima, entonces si una persona esperara estas características en el trabajo éstas influenciarían positivamente el nivel de autoentrega en el trabajo. Basado en este razonamiento en conjunción con la proposición general, un número de hipótesis fueron desarrolladas, cada una de estas será discutida a continuación incluyendo el razonamiento conceptual asociado con cada hipótesis.

La teoría de autoentrega describe que la interacción con personas de mayor o menor status ocupacional, forzaría la evaluación de la auto-identidad ocupacional. Esto ocurrirá más probablemente si la otra persona tiene un status mayor o menor al nuestro.

En caso del ejecutor, la evaluación hecha por otra persona tiene especial significancia debido a la competencia como juez de estatus - Faunce (n.d., p.58). De esta forma, la interacción con personas de diferentes estatus induce a la autoconciencia en condiciones que sea posible forzar la autoevaluación incrementando el nivel de la autoentrega.

Hay una evidencia limitada de investigaciones que sustentan este razonamiento. Weissenberg y Gruenfeld (1968) encontraron una relación significativa entre el involucramiento del trabajo y el contacto interpersonal de los individuos con sus superiores. Pelz y Andrews (1966) identificaron una relación similar en su estudio. Estos descubrimientos combinados con el razonamiento de Faunce sugieren la hipótesis siguiente:

H_1 : A mayor frecuencia de interacción con personas en el trabajo mayor será el involucramiento en el trabajo.

Por otra parte la teoría de autoentrega mantiene que un ambiente competitivo de trabajo incrementa la frecuencia de autoevaluación. -- Esto es atribuido al incremento de frecuencia de evaluaciones por -- otros. Consecuentemente, la participación en una actividad ocupacional competitiva hará que la autoidentidad ocupacional sea incrementada importantemente para mantener la autoestima, lo cual significa tener mayor autologro en esa actividad. Esta relación será probada con la siguiente hipótesis:

H₂: A mayor competencia en una actividad ocupacional mayor será el involucramiento en el trabajo.

La autoentrega en el trabajo también será influenciada por la oportunidad de ascenso que un individuo tenga dentro de la organización. Hay diferentes tipos de procedimientos promocionales que pueden ser utilizados por una organización. Uno de estos procedimientos está basado primeramente en el mérito. El ascenso para un empleado en un sistema de esta naturaleza, está primeramente determinado por el desarrollo de la evaluación del empleado efectuada por los supervisores. Para un individuo el llevar a cabo una promoción en este tipo de sistema significa que debe tener un gran deseo de ser promovido y de obtener evaluaciones positivas que ayuden a su desarrollo ocupacional. Igualmente importante, el empleado debe aceptar la legitimidad de la jerarquía de status. Desde que la oportunidad de mejorar su rango de jerarquía en la organización es posible, la aprobación de ocupaciones superiores así como el involucramiento activo con los mismos es necesario. Incrementar la visibilidad dentro de la estructura organizacional estimulará más la frecuencia de evaluación por otros, así los superiores llegarán a tener más conocimiento del deseo de los empleados para que de esta forma estos últimos puedan ascender en la jerarquía (Caplow, 1954; Faunce, n.d.; Tannenbaum, 1974). Si el empleado percibe a la organización estructurada de tal manera que permite la promoción y tiene conocimiento de que las decisiones de sus superiores son basadas en el criterio del mérito el empleado estará motivado a la autoentrega en su trabajo.

Existe una evidencia la cual sustenta este razonamiento. El éxito ha estado tratado como una variable importante en numerosos enfoques de estudio en involucramiento en el trabajo (French y Kahn, 1962; --- Gurin, Veroff y Feld, 1960; Lawler, 1969; Lodahl y Kejner, 1965; Vroom, 1962). Resultados de estos estudios han sustentado generalmente la -- conclusión de que un alto nivel de desarrollo de trabajo está asociado con un alto nivel de involucramiento de trabajo. Si el reconocimiento del logro es un antecedente del desarrollo del trabajo, entonces el re conocimiento del logro es también un antecedente de autoentrega en el trabajo. La investigación de Mannheim (1975) sugiere que la autoentre ga de un individuo en el trabajo "es fuertemente afectada por las re - compensas que el trabajador percibe en su trabajo, por ejemplo, mien - tras mayor sea la recompensa sentida en todos los aspectos de su trabajo el individuo se sentirá motivado a pensar en él, a preferirlo sobre otros roles y a dedicarle su tiempo" (p.101). Asumiendo que una promoción se dé basandose en el reconocimiento y la recompensa, lógicamente conduce a pensar que un individuo por el deseo de ser reconocido y re - compensado se autoentregará a su trabajo, sólo si se percibe la exis - tencia de una oportunidad de ascenso. Este razonamiento nos conduce a formular las siguientes hipótesis

H₃: A mayor percepción de la importancia de ascenso mayor será el involucramiento en el trabajo.

H₄: A mayor grado de legitimización de la jerarquía de status ocupacional, mayor será el involucramiento en el trabajo.

Si una organización mejora o legitimized su propia jerarquía de status entonces influenciará la cantidad de autoentrega al trabajo de sus empleados en el ambiente de trabajo. Legitimización organizacional se refiere al grado en el que las organizaciones dan oportunidad de promoción o de mejorar la situación de trabajo de su personal.

2. METODOLOGIA

2.1 ESQUEMA DEL ESTUDIO

Para la presente tesis la metodología empleada será la de una investigación por encuestas, esto consiste en una investigación de campo que utilizará como método de recopilación de datos un cuestionario.

En otros términos, se recogerán datos sobre situaciones que ya -- han ocurrido por medio de preguntas escritas que se contestarán también por escrito; la utilización de este método de investigación por encuestas tiene varias ventajas, como lo señalan Craig y Metze (1982). Su formato admite una estandarización de respuestas en el sentido de que la información así recopilada será producida por los mismos reactivos. Además, se puede administrar a muchas personas.

Los procedimientos aquí descritos corresponderán básicamente a un esquema de estudio descriptivo. Como lo señala Selltiz (1974) un estudio descriptivo es aquél que describe las características de una población y su posible asociación entre variables. Así tenemos que en este estudio se describirán aspectos del trabajo en una población de profesores en instituciones de educación superior y la posible asociación entre su involucramiento en el trabajo y otras variables del contexto laboral.

Una vez aclarado que la presente tesis es un estudio descriptivo-

y que como principal metodología utilizará la investigación por encuestas, se pasará a definir qué es lo que se va a medir (identificación - de variables), quiénes van a ser medidos (sujetos) y cómo van a ser medidos (instrumentos de investigación y cuestionarios).

2.2. IDENTIFICACION DE VARIABLES

En esta sección se presentaran las definiciones operacionales de las variables contenidas en las hipótesis anteriormente mencionadas las cuales sugieren -como ya se ha dicho- que hay una serie de circunstancias en el contexto laboral que probablemente aumentan el involucramiento en el trabajo. Por tanto hay un grupo de variables "independientes" o del contexto laboral y un grupo de indicadores del constructo autoentrega al trabajo que será nuestra variable "dependiente". Así mismo este estudio maneja otro tipo de variables las cuales llamaremos variables de identificación, ya que son aquellas que ayudarán a describir la muestra. A continuación se definirán operacionalmente cada una de las variables tanto de identificación como del Contexto Laboral.

2.2.1 Variables de Identificación

- a) Edad, nos referimos a la edad cronológica del sujeto.
- b) Sexo, pues se tomará en cuenta tanto a maestros como maestras de planteles superiores.
- c) Antigüedad, ya que se considerarán el número de años que el sujeto lleve ejerciendo como maestro, de tiempo completo.
- d) Jerarquía del profesor, es decir, la jerarquía asignada al profesor por la universidad donde trabaja y que supone una continuación de grado(s) académico(s), experiencia docente y experiencia laboral.

e) Institución a la cual pertenece es decir, si esta es del estado o privada.

f) Departamento al que pertenece dentro de la institución.

2.2.2 Variables del Contexto Laboral

a) Frecuencia de interacción con otras Personas

La frecuencia de interacción con otras personas será considerada como el número de veces, dentro de un parámetro de tiempo específico, en el que hay un intercambio de comunicación entre dos o más individuos que poseen diferentes niveles de prestigio. Esta frecuencia de interacción tanto en su trabajo como fuera de él, será medida con varios ítems en donde básicamente se les pedirá a los entrevistados que completen -- preguntas que miden la frecuencia con que hablan con personas que tienen igual o diferente puesto al suyo, ya sea de mayor o menor estatus.

Dicha frecuencia de interacción tanto en su trabajo como fuera de él será medida por ejemplo, con el siguiente reactivo: "En general, fuera y dentro de su ámbito de trabajo ¿Que tan a menudo habla y platica con personas de ocupaciones diferentes a la de Usted?".

La respuesta a esta pregunta será categorizada en una escala de 4-puntos que tiene las siguientes opciones:

- 5 5 ó 6 veces al mes.
- 4 3 ó 4 veces al mes.
- 3 1 ó 2 veces al mes.
- 2 menos de una vez al mes.

b) Competencia

La competencia será considerada como la descripción que un individuo hace de su trabajo en términos de "a ver quien gana y lo hace mejor". Esta variable será medida con el siguiente reactivo: ¿Qué tan competitivo considera usted su trabajo?. Este ítem tendrá las siguientes alternativas de solución categorizadas en una escala de tres puntos:

- 3 Muy competitivo.
- 2 Competitivo.
- 3 No competitivo.

c) Importancia concedida al ascenso

El constructo de percepción de oportunidades de ascenso será operacionalizado por el conocimiento de la importancia que un individuo otorga a ser promovido en su trabajo por obtener evaluaciones positivas que ayudan a su desarrollo organizacional. Dicho constructo será medido -- con el siguiente reactivo:

¿Qué tan importante es para usted subir de posición en el trabajo?

Cuya respuesta será categorizada en una escala de 4 puntos que tienen las siguientes opciones:

- 4 Muy importante.
- 3 Es importante.

2 Es medianamente importante.

1 No es importante.

d) Legitimización de estatus ocupacional

Puesto que la legitimización organizacional de la jerarquía de estatus fue definida como el grado en que las organizaciones dan oportunidades de promoción o de mejorar la situación de trabajo de su personal, este constructo fue operacionalizado con el siguiente reactivo:

¿Qué tan seguro esta usted de las oportunidades que tiene de ser promovido o de mejorar los recursos de su trabajo como maestro?.

Utilizando las siguientes alternativas de respuesta:

5 Muy seguro.

4 Seguro.

3 Algo seguro.

2 Inseguro.

1 Muy inseguro.

e) Evaluación

La evaluación será considerada como la comparación del trabajo entre dos o más individuos, que efectúe cualquier persona (ya sea el jefe inmediato o compañero).

Dicho concepto será medido por 4 items donde la respuesta será categorizada en escalas ordinales teniendo opciones para elegir.

f) Autoentrega en el trabajo

El constructo de la autoentrega en el trabajo será operacionalizado por la satisfacción que un individuo experimente al realizar su trabajo, el instrumento contiene 7 enunciados relativos a la autoentrega - en el medio ambiente de trabajo los cuales fueron desarrollados por Faunce. Los entrevistados expresarán su grado de acuerdo o desacuerdo hacia esos postulados en base a una escala desarrollada por Lawler y Hall (1970).

2.3 INSTRUMENTACION

a) Elección del Sistema Utilizado.

Se utilizará como instrumento para llevar a cabo dicha investigación un cuestionario, con éste, se pretende establecer un sistema de medida - objetiva. Asimismo, al emplear un cuestionario se substituye la apreciación personal del sujeto o de un juez por un instrumento de medida construido previamente y con el que se puede averiguar la intensidad de la o pini3n de cada sujeto.

La combinaci3n de las respuestas determina autom3ticamente la intensidad de la opini3n de un individuo. Este m3todo presenta el inconveniente impl3cito en todo cuestionario de la falta de contacto interpersonal y de que los sujetos puedan interpretar en diversas formas -- las preguntas o reactivos que se les planteen. Tiene, sin embargo, la ventaja de la facilidad de computaci3n y manejo estadístico de las respuestas obtenidas, así como la r3pidez de la aplicaci3n del cuestionario.

Green (1959), menciona que medir la actitud consiste en asignar - una respuesta individual a un conjunto de objetos o situaciones sociales. Otorga el nombre de reactivo a la situaci3n u objeto particulares que provocan la respuesta, así como al conjunto especial de categorías de respuesta. O sea que la declaraci3n o proposici3n de un hecho y -- las categorías de respuestas asignadas (por ejemplo estoy de acuerdo-no estoy de acuerdo), forman un reactivo.

Un conjunto de reactivos, continua Green, forman un cuestionario. Aclara que otros términos tales como Test, Inventario o Escala han sido utilizados para describir lo anterior. A cada una de las categorías de respuesta se les otorga un número o valor y al número total derivado de las respuestas a los reactivos, que representan la postura del individuo ante la variable latente (actitud), le llama escala de puntuación o simplemente puntuación. La puntuación forma la escala de la actitud.

Desde luego la escala implica la existencia de un sistema para obtener la puntuación de un individuo ante el cuestionario.

Green insiste mucho sobre la importancia que tienen los reactivos para la utilidad de la escala, ya que ellos son los elementos con los cuales se construye.

b) Elaboración del Cuestionario

Se elaboró un cuestionario en el cual en algunas de las preguntas se siguió el método de las escalas de Lawler y Hall (1970).

El cuestionario se formó con 19 reactivos de Elección Múltiple. En dichos reactivos por lo general se consideraron de 3 a 6 categorías de respuesta para tratar de investigar no sólo la dirección de la actitud, sino también la relativa intensidad de ella. Asimismo en dicha encuesta sólo hay una pregunta de respuesta abierta y 6 preguntas de identificación.

Cada uno de los reactivos es una declaración sobre un aspecto particular de las 6 áreas que se desean investigar, las cuales son:

1. Frecuencia de interacción con personas de diferentes estatus.
2. Competencia.
3. Importancia concedida al ascenso.
4. Legitimización organizacional en los diferentes estatus.
5. Involucramiento en el trabajo.
6. Evaluación.

Los cuestionarios son exactamente iguales y tienen instrucciones acerca de no anotar el nombre de quien lo conteste, de ser sinceros en las respuestas y de marcar con una cruz la respuesta que mejor exprese su forma individual de pensar. (Ver Apéndice A).

c) Análisis factorial del instrumento de medición

Parte de este cuestionario ya había sido utilizado en otro estudio de Autoentrega en el trabajo (Fernández Collado, 1980), que se hizo en una comunidad industrial en el Estado de México con personal administrativo y obrero. Los resultados de esta investigación fueron particularmente importantes para la versión de la escala "Autoentrega del Trabajo", que se usará en la presente tesis. El estudio de Fernández-Collado contenía 20 ítems que pretendían medir este constructo. Sin embargo, análisis factoriales en esta escala ya aplicada en México, -- arrojaron una solución factorial en base en la cual el autor decidió ir eliminando varios ítems de la escala. Finalmente 7 ítems fueron va lidos y estos son los que utiliza la presente tesis.

Es importante mencionar que se hizo una aplicación previa del cuestionario utilizado por Fernández Collado, el cual fue creado en Estados Unidos de Norteamérica y fue sometido para su aplicación en México a una traducción doble, a un grupo piloto con más de 60 personas no incluidas en la muestra; posteriormente dicho cuestionario se aplicó a más de 300 sujetos de diferentes niveles organizacionales como secretarías, ejecutivos, obreros calificados y no calificados. Por último cabe mencionar que para la versión de maestros se hicieron las adaptaciones pertinentes al cuestionario mencionado anteriormente.

2.4 SUJETOS

Para el presente estudio se tomo una muestra que fue definida en los siguientes términos: 50 profesores de tiempo completo a nivel licenciatura de la Universidad Anahuac; y 50 profesores de tiempo completo a nivel licenciatura de la Universidad Nacional Autónoma de México, de tal forma que el total de la muestra estuvo constituida por 100 sujetos.

Fueron maestros de tiempo completo ya que al dedicarse únicamente a impartir clases les impide tener otro trabajo en el que pueden estar más involucrados, como podría ocurrir con aquellos maestros que dan clases unas cuantas horas a la semana como "hobbie" quienes lo más probable es que se encuentren más "metidos" y se muestren más interesados en su trabajo diario que en su trabajo como profesores por no dedicarle a este último tiempo completo.

Asimismo, fueron a nivel licenciatura pues probablemente los profesores de maestría o posgrado se encuentran más involucrados debido a sus constantes investigaciones, además no es común oír quejas de los alumnos hacia maestros de nivel maestría sino hacia nivel licenciatura y en la presente tesis estamos interesados en investigar a este nivel de profesorado.

Como ya se mencionó anteriormente en esta investigación participaron 100 sujetos de los cuales 61 fueron hombres y 39 mujeres. Nuestro interés en un principio consistió en analizar una muestra que fuera representativa de la población tanto de la Universidad Anahuac como

de la Universidad Nacional Autónoma de México, por lo que en la investigación participaron tanto hombres como mujeres. No se llevó a cabo un control específico en cuanto al sexo, en el sentido de que existiera en la muestra el mismo número de hombres y de mujeres, pero sí se trató que la diferencia entre ambos sexos no fuera muy grande. Se eligieron maestros de 8 carreras (por ser las que más maestros de tiempo completo tenían), de ambas universidades, pensando que con éstas se cubrirían las características de la población en general.

Las carreras que se seleccionaron fueron: Administración de Empresas, Economía, Actuaría, Derecho, Psicología, Comunicación, Ingeniería y Diseño Industrial. Psicología por ejemplo, fue seleccionada por su enfoque "humanista" y porque su población tiene un porcentaje muy alto de mujeres; Ingeniería fue seleccionada por su enfoque "técnico" y porque su población tiene un porcentaje elevado de hombres; Derecho fue seleccionada por ser considerada en relación a sus características como un punto intermedio entre las dos carreras antes mencionadas, por tener tanto hombres como mujeres en su población y un enfoque social.- En la tabla #2 se puede observar el número de sujetos que hubo en cada carrera.

Para seleccionar a cada uno de los sujetos se empleo una muestra simple al azar es decir, los sujetos que compusieron la muestra se seleccionaron de una lista que fue proporcionada por cada una de las escuelas de donde se escogieron los sujetos de ambas universidades. Estas listas tenían los nombres de los profesores, así como la escuela a la que pertenecía cada uno de ellos que labora tiempo completo en di-

chas instituciones. Como era muy difícil encontrar el mismo número de profesores en ambas instituciones ya que como se sabe el personal docente a nivel licenciatura de la Universidad Anahuac, es mucho menor que el de la Universidad Nacional Autónoma de México, primero se seleccionaron los 50 sujetos de la Universidad Anahuac para que posteriormente, basándose en dicha muestra, se eligieran los maestros de la Universidad Nacional Autónoma de México, es decir, que si por ejemplo en la Universidad Anahuac se seleccionaron 5 profesores en total de la escuela de Economía, en la UNAM se buscarían también 5 sujetos de la misma escuela. Para seleccionar a los sujetos de la Universidad Anahuac nos basamos en la siguiente clasificación: a todas las personas seleccionadas que impartían sus clases en las carreras de Administración de Empresas, Contaduría, Economía y Actuaría se les agrupó en la categoría de "Ciencias Económicas-Administrativas"; aquellas que impartían clases en las carreras de Comunicación, Derecho y Psicología se les clasificó en la categoría de "Ciencias Humanas"; los profesores de Ingeniería no importando el área en la cual impartían sus clases se les agrupó en la categoría denominada como "Ingeniería" y a los sujetos que ofrecían clases en la Escuela de Diseño Industrial se les agrupó en la categoría de "Diseño". Este mismo procedimiento de selección se llevó a cabo en la Universidad Nacional Autónoma de México.

2.5 MATERIAL

Para el desarrollo de este estudio se utilizó únicamente un cuestionario previamente elaborado, el cual se le entregaba a cada sujeto que participó en la investigación para que lo contestara; lápiz y goma.

2.6 ESCENARIO

El escenario varió en cada aplicación ya que a cada sujeto se le aplicaba el cuestionario en diferentes lugares; a la mayoría de ellos se les aplicó en su cubículo pero hubo algunos a quienes se les aplicó en el aula en donde habían terminado de impartir su materia. Los salones de clase de las diferentes carreras de la Universidad Anahuac son muy parecidos entre sí, ya que todos cuentan con un promedio de 40 bancas para los alumnos, un escritorio para el maestro, tarima, pizarrón y un ventanal que abarca todo el largo de una pared, ya sea del lado derecho o izquierdo del salón. Los salones de la Universidad Nacional Autónoma de México son muy parecidos a los de la Universidad Anahuac pero varía la distribución de las bancas de los alumnos, las cuales se agrupan en dos hileras de cuatro bancas unidas entre sí y pegadas en el suelo cada una.

Los cubículos de los maestros, son pequeños pero confortables en ambas universidades.

Las aplicaciones se realizaron a un horario diferente en cada sujeto; sin embargo, todas ellas se llevaron a cabo en el transcurso de la mañana, contando con iluminación natural.

2.7 PROCEDIMIENTO

En esta investigación se llevó a cabo la siguiente aplicación. - Como ya se mencionó anteriormente, este estudio fue una investigación de campo que utilizó como método de recopilación de datos un cuestionario que incluía 19 preguntas de opción múltiple y una de respuesta abierta, además de 6 preguntas de identificación.

En una hoja anexada al principio de dicho cuestionario se explicaba a los sujetos a modo de introducción para qué iba a servir dicha encuesta y las instrucciones que se deberían seguir para llenarlo correctamente; asimismo, se les aseguraba que dicho cuestionario era totalmente anónimo por lo que se les pedía que lo contestaran en la forma más sincera, escogiendo las respuestas que más se parecieran a lo que cada uno de ellos pensaba. Por último se les agradecía de antemano su colaboración.

Los pasos efectuados para la aplicación de dicho cuestionario fue ron los siguientes:

La recolección de datos se llevó a cabo primero en la Universidad Anahuac, después de que cada escuela de las 8 elegidas proporcionaron la lista de profesores de tiempo completo se procedió a ir localizando a cada uno de estos sujetos en sus cubículos o en los salones donde es taban impartiendo su clase; en este caso se les esperaba a que terminá ran de dar su materia para poder abordarlos. En ambos casos -ya fuera que se les localizara en su cubículo o en algún salón de clases-, la - experimentadora se presentaba ante ellos como alumna de noveno semestre

de la carrera de Psicología de la Universidad Anahuac, pidiéndoles -- unos minutos de su tiempo para que pudieran contestar un pequeño cuestionario que iba a servir para llevar a cabo su tesis profesional sobre involucramiento en el trabajo en personal docente de la Universidad Anahuac y de la Universidad Nacional Autónoma de México a nivel - licenciatura.

Asimismo la experimentadora les explicaba qué se estaba buscando con dicha investigación, así como que su colaboración era de suma importancia para llegar al fin del estudio. Posteriormente al aceptar el candidato a colaborar se le entregaba el cuestionario para que lo llenara. Cada entrevista tenía una duración de aproximadamente 20 minutos, dentro de un rango que va desde los 10 a los 60 minutos. Estas variaciones se debían a que había algunos entrevistados que se -- mostraban más interesados con dicho estudio, por lo que hacían más preguntas para enterarse más sobre el tema; asimismo, había otros a --- quienes únicamente les interesaba contestarlo rápidamente para seguir con su programa de actividades. Una vez que el candidato terminaba de contestar el cuestionario se le recogía éste y se le agradecía su colaboración. Es importante aclarar que en todas las aplicaciones de dicho estudio, siempre estuvo presente la experimentadora para explicar cualquier duda que se presentara al ir contestando las preguntas.

La recolección de la información se llevó a cabo en un período - de 60 días. Generalmente se hacían en promedio 5 entrevistas diarias, unos días más, otros menos; esto se debía a que era muy difícil poder entrevistar a más sujetos pues por lo general todos tenían más o me--

nos el mismo horario para impartir clases por lo que muchos estaban -- ocupados o desocupados al mismo tiempo, lo que complicaba la aplica-- ción por ser solo una entrevistadora; además, la aplicación también -- era algo tardada pues muchas veces los candidatos no se encontraban en sus cubículos por lo que había que buscarlos en las instalaciones de - la Universidad o esperar a que salieran de dar sus clases. Sin embar- go, este promedio de entrevistas diarias era aceptado ya que de este - modo se podrían reducir sesgos en la información debido al cansancio - que pudiera sentir la entrevistadora al efectuar demasiadas encuestas- en una misma mañana.

No hubo ningún problema de que alguno de los candidatos seleccio- nados no quisiera colaborar por lo que no hubo necesidad de reemplazar a algún sujeto o de aumentar el número de entrevistas inicialmente pro gramadas por negarse alguno a contribuir con el estudio.

Cuando se terminó de recolectar los datos en la Universidad Ana-- huac, es decir, cuando el cuestionario fue aplicado a los 50 sujetos - seleccionados en dicha institución se procedió a efectuar el mismo pro cedimiento en la Universidad Nacional Autónoma de México.

2.8 ANALISIS

Para realizar el estudio de los datos se utilizará el método descriptivo, que no sólo se refiere a la compilación de datos, sino que -- consiste en la descripción de la interpretación del significado e im-- portancia de los mismos.

Los datos obtenidos por medio de los reactivos se manejarán cuantitativamente, obteniéndose los porcentajes de las respuestas a cada una de las categorías de cuestionario en los 26 reactivos.

Para poder obtener los resultados de los datos se utilizó el paquete estadístico SPSS.

3. RESULTADOS

Los resultados que se pueden solucionar con métodos estadísticos - en Psicología y en otras ciencias humanas y sociales pueden reducirse a dos grupos:

El primero comprende todas las cuestiones que tienen por finalidad conocer la situación de un conjunto y la de cada individuo dentro del grupo. En este caso, la estadística viene a ser un descripción numérica de las características que presenta cada individuo y de las que presenta el grupo. De aquí el nombre de estadística descriptiva que se da a estas técnicas.

El segundo grupo responde a una finalidad más amplia. Aspira no solo a conocer las características de un grupo sino a inferir de ellas características de un conjunto más amplio. A esta parte de la estadística se le da el nombre de inferencia estadística. La inferencia estadística ofrece la posibilidad de generalizar bajo ciertas condiciones y dentro de determinados límites, los conocimientos relativos a un grupo particular de sujetos o de fenómenos.

En general la estadística descriptiva tiene como fin la reducción de un conjunto de datos a unas pocas medidas descriptivas que permiten conocer de una manera científica las características de los grupos y de los individuos que los componen.

A pesar de todas las ventajas que proporciona la estadística descriptiva no es difícil comprender que no basta describir con precisión-

a un sujeto o a un grupo de sujetos, sino que es menester tener la posibilidad de hacer inferencias que permitan transformar un conocimiento acerca de una realidad concreta en conocimiento con valor universal. A esta finalidad responde la inferencia estadística.

A las medidas, ya sean promedios, ya sean medidas de variabilidad u otras cualesquiera, obtenidas de una muestra se le llama estadísticos, por lo que la inferencia puede ser definida como el proceso mediante el cual, del conocimiento de los estadísticos se obtienen conclusiones o se llega a decisiones sobre la población de donde procede la muestra.

Debido a que ambos grupos de la estadística son importantes para entender los resultados, en el presente estudio serán empleados los dos para obtener los resultados y de esta manera poder analizarlos para llegar a ciertas conclusiones que posiblemente sean de gran ayuda para los propósitos que se desean alcanzar con dicha investigación.

A continuación serán presentados los resultados de la estadística descriptiva.

3.1 ESTADISTICA DESCRIPTIVA

En esta sección de resultados comenzaremos por analizar las variables de identificación tales como la edad, el sexo, la antigüedad, la jerarquía, la institución y el departamento al cual pertenece cada individuo de nuestra muestra, es decir, aquellos datos que nos describen a la muestra en sus características y actividades.

La edad de los participantes fue categorizada en 5 intervalos,-- (Tabla 1). El promedio de edad de los participantes fue de 34.8 años (ds = 8.58). De los entrevistados (N = 100), 61 eran hombres y 39 -- eran mujeres.

TABLA 1
EDAD DE PROFESORES ENTREVISTADOS

EDAD	No DE SUJETOS
20 - 29 AÑOS	12
30 - 39 AÑOS	59
40 - 49 AÑOS	16
50 - 59 AÑOS	11
60 - 79 AÑOS	2

El promedio de antigüedad de los sujetos, es decir, el número de años que llevan ejerciendo como maestros de tiempo completo fue de 5.4 años (ds = 4.91). Dentro de esta muestra (N = 100) siete pertenecían a la categoría de directores, ochenta y tres eran profesores de tiempo completo y diez eran profesores de medio tiempo pero dedicados únicamente a la docencia sin intervenir en ningún otro trabajo en el tiempo restante.

Para facilitar la obtención de todos los sujetos que conforman la muestra, la variable de identificación correspondiente a la departamentalización, fue categorizada en cuatro grandes categorías. En la primera de ellas denominada "Ciencias Económicas-Administrativas", se incluyeron los profesores que impartían sus clases en las carreras de Administración, Contaduría, Economía, Informática y Actuaría, siendo un total de 46 participantes. La segunda categoría se refirió a las "Ciencias de Hombre", en donde se agruparon los maestros de Comunicación, Derecho y Psicología, haciendo un total de 32 sujetos. La siguiente categoría incluyó a todos los maestros de "Ingeniería" tanto del área civil como industrial, electrónica, mecánica o química en donde hubo 14 sujetos en total; y por último en la cuarta categoría la cual fue denominada como "Diseño", se incluyeron todos los maestros que impartían sus clases en la carrera de Diseño Industrial, siendo un total de 8 sujetos.

La suma del número de sujetos de cada nivel hacen el total de la muestra, es decir $N = 100$.

Esta clasificación se hizo con el objeto de facilitar, como ya se mencionó anteriormente, la obtención de todos los sujetos ya que el total de la muestra fue de 100 participantes (50 de una Universidad privada y 50 de la Universidad Nacional Autónoma de México).

La muestra fue obtenida de dos instituciones de educación superior diferentes.

El número de sujetos entrevistados en cada Universidad se presentan en la siguiente tabla:

TABLA 2
TOTAL DE SUJETOS ENTREVISTADOS

CARRERAS	UNIVERSIDAD				TOTAL
	PRIVADA		PUBLICA		
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	
I. CIENCIAS ECONOMICAS - ADMVAS					
ADMN DE EMPRESAS - CONTADURIA	5	5	7	3	20
ECONOMIA	3	2	3	2	10
INFORMATICA - ACTUARIA	2	6	6	2	16
II. CIENCIAS DEL HOMBRE					
COMUNICACION	1	3	-	-	4
DERECHO	-	6	-	6	12
PSICOLOGIA	2	4	6	4	16
III. INGENIERIA					
INGENIERIA	-	7	-	7	14
IV. DISEÑO					
DISEÑO INDUSTRIAL	-	4	4	-	8
TOTAL	13	37	26	24	100

A cada sujeto se le pidió que indicará en porcentaje cuánto tiempo le dedicaba a la investigación, a la enseñanza, a la dirección de tesis y a trabajos administrativos entre otros, dichos resultados se encuentran incluidos en las siguiente tabla :

RELACION DEL PORCENTAJE DE LOS SUJETOS ENTREVISTADOS Y PORCENTAJE DE TIEMPO QUE DEDICAN A LA INVESTIGACION, A LA ENSEÑANZA, A LA DIRECCION DE TESIS Y A TRABAJOS ADMINISTRATIVOS

PORCENTAJE DE TIEMPO	PORCENTAJE DE SUJETOS			
	INVESTIGACION	ENSEÑANZA	DIRECCION DE TESIS	ADMINISTRACION
0%	17%	-	8%	76%
1 - 5%	5%	-	4%	1%
5.1 - 10%	26%	7%	26%	2%
10.1 - 15%	1%	2%	8%	-
15.1 - 20%	12%	4%	26%	-
20.1 - 25%	9%	1%	3%	-
25.1 - 30%	8%	5%	16%	6%
30.1 - 35%	3%	2%	2%	2%
35.1 - 40%	7%	12%	4%	2%
40.1 - 45%	-	-	-	1%
45.1 - 50%	5%	16%	3%	3%
50.1 - 55%	-	2%	-	-
55.1 - 60%	1%	22%	-	1%
60.1 - 65%	-	4%	-	1%
65.1 - 70%	1%	11%	-	2%
70.1 - 75%	-	-	-	-
75.1 - 80%	2%	7%	-	3%
80.1 - 85%	-	-	-	-
85.1 - 90%	-	5%	-	-
TOTAL	100%	100%	100%	100%

De acuerdo a los resultados presentados en la primera columna de esta tabla, el promedio de tiempo que los participantes dedican a la investigación es de $\bar{x} = 19.58\%$ del tiempo total destinado a la docencia, asimismo se puede observar que la mayoría de los sujetos emplean únicamente el 10% de su tiempo para investigar, dato quizá un poco alarmante, ya que una mínima parte dedica el 80% de su tiempo a dicha actividad.

Por otro lado el promedio de tiempo que los profesores dedican a la enseñanza es de $\bar{x} = 51.61\%$, esto quiere decir que del total de su tiempo laboral la mayoría de los profesores emplean la mitad a la instrucción; asimismo se puede apreciar que casi una cuarta parte de los maestros entrevistados durante este estudio dedican el 60% a la didáctica. Cabe hacer notar que en el rango comprendido entre el 40% y 80% de tiempo destinado a dicha función es en donde caen gran parte de los entrevistados.

Los resultados de la tercera columna muestran claramente que la mayoría de los profesores de estas dos instituciones dedican entre el 10% y 20% de su tiempo a dirigir tesis. El promedio de tiempo destinado a esta actividad es de $\bar{x} = 18.4\%$.

Sólo una pequeña minoría de esta muestra, no emplea su tiempo para desarrollar esta función, o le dedican menos del 5%. Asimismo se puede apreciar que sólo a unos cuantos (7 profesores) les interesa de sobremana esta tarea ya que dedican entre el 40% y 50% de su tiempo total para llevarla a cabo.

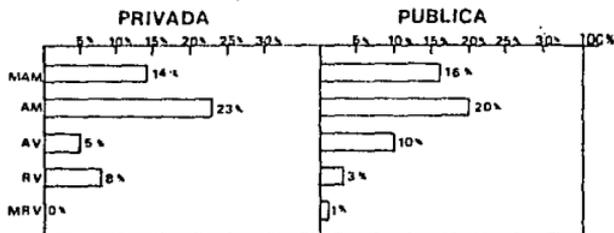
Por último de acuerdo a los resultados expuestos en la última columna, el promedio de tiempo que los profesores dedican a trabajos administrativos es de $\bar{x} = 10\%$ aunque es conveniente destacar que mas de la mitad de esta muestra (es decir 76 sujetos) no conceden ningún tiempo a la administración sino que enfocan toda su atención a cualquiera de las tres funciones anteriormente mencionadas (investigación, enseñanza y dirección de tesis), dividiendo su tiempo entre las tres o incluso dedicando mayor atención a una en especial como ya se pudo apreciar en los resultados de las columnas anteriores.

ANALISIS DE LAS RESPUESTAS A LOS REACTIVOS DE ELECCION MULTIPLE

Se presentará la distribución de las respuestas de los entrevistados a cada uno de los reactivos.

Para presentar estos resultados se consideró a los participantes como un grupo total, sin hacer clasificaciones con respecto a su nivel jerárquico dentro de la organización.

1. La dirección de su escuela o del departamento al que usted pertenece, ¿Qué tan a menudo le checa o evalúa su trabajo?



M A M = Muy a menudo

A M = A menudo

A V = A veces

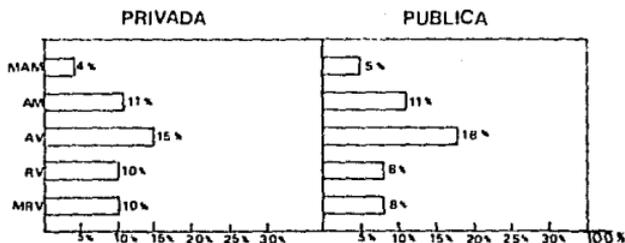
R V = Rara vez

M R V = Muy rara vez

El 30% del personal consideró que la dirección de su escuela evalúa muy a menudo su trabajo y sólo un 1% afirmó que dicha evaluación-

se efectúa muy rara vez; asimismo se puede apreciar que el 43% del total de la muestra considera que las evaluaciones se efectúan a menudo.

2. Y entre colegas, ¿Qué tan a menudo se evalúan y comparan su trabajo entre ustedes mismos?

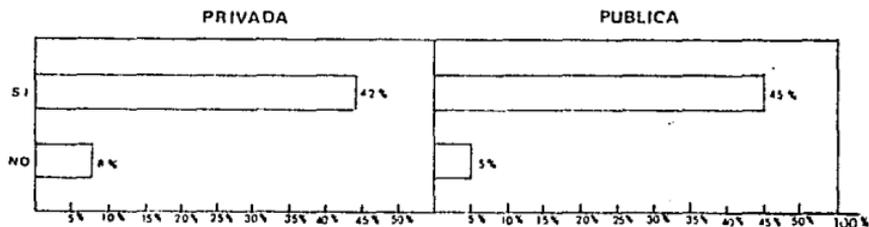


M A M = Muy a menudo
A M = A menudo
A V = A veces

R V = Rara vez
M R V = Muy rara vez

El 64% de las respuestas tendió a acumularse en lo frecuente, sin embargo, con mayor dispersión en estas tres categorías positivas. El porcentaje mayor es de 33%, es decir que 3 de cada 10 sujetos consideran que las evaluaciones entre compañeros se hacen a veces y aproximadamente 2 de cada 10 piensan que esto ocurre muy rara vez. Un alto porcentaje de respuestas (6 de cada 10) consideran que sí existen evaluaciones entre colegas que pueden contribuir a mejorar su desempeño en el trabajo docente.

3. Y las personas con las que usted trabaja, ¿Cree usted que evalúan-
justamente su trabajo?



Estos resultados indican que el 87% de los profesores de ambas instituciones consideran que las personas con las cuales trabajan evalúan-justamente su trabajo y sólo una minoría (13%) considerarán que su trabajo no es evaluado justamente, aunque es posible que las diferencias individuales estén determinando la respuesta y lo que para unas personas-pudiera parecer justo o injusto quizá para otras no, por lo que se han -establecido con la siguiente pregunta principios básicos de lo que se -cree que sean los elementos adecuados que hay que tomar en cuenta para-evaluar justamente el trabajo de un maestro y de esta forma eliminar --las diferencias individuales.

4. En general, ¿Cuáles cree usted que constituyen los elementos que hay que tomar en cuenta para evaluar justamente el trabajo de un profesor?

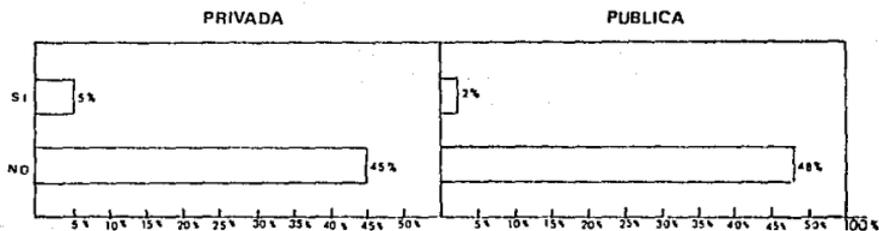
Las respuestas de todos los sujetos se post-codificaron en cuatro grandes categorías que fueron las siguientes:

- a) Reglas o Normas de la Universidad.
- b) Características Docentes.
- c) Alumnos.
- d) Investigaciones.

Cada una de ellas tenían una medición de "cero" o "uno". Se les asignaba el valor de cero cuando en las respuestas que daba el sujeto no se incluía por ejemplo, ninguna que se pudiera clasificar en la categoría de Reglas o Normas de la Universidad y se daba el valor de uno cuando la respuesta se podía incluir en dicha categoría. Asimismo, si el sujeto nombraba únicamente 2 ó más elementos que cayeran exclusivamente en la primera categoría sólo se le asignaba un punto a dicho grupo y cero a todos los demás niveles. Cabe mencionar que hubo una quin

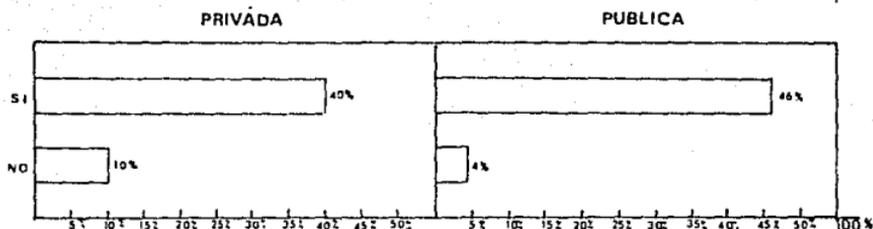
ta categoría la cual fue denominada como "Total" ya que esta era la suma total de las cuatro categorías anteriores. (Ver Apéndice B)

a) Reglas o Normas de la Universidad.



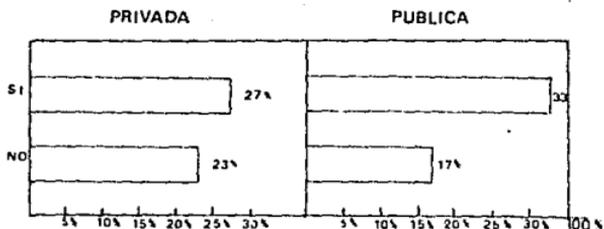
El 93% de los sujetos no dió ninguna respuesta que pudiera clasificarse en dicha categoría y sólo una pequeña parte (7%) consideró a este elemento como indispensable para ser tomado en cuenta en la evaluación-justa en el trabajo de un profesor. Por lo que se puede inferir que las reglas o normas de la universidad no son tomadas en consideración por los maestros como elementos importantes para evaluar su trabajo, es decir que por ejemplo, el respeto por los reglamentos de la institución - quizá sea visto por la mayoría como algo común que se debe acatar si se labora en dicha corporación y no como un elemento que hay que tomar en cuenta para evaluar justamente su trabajo como profesores.

b) Características Docentes



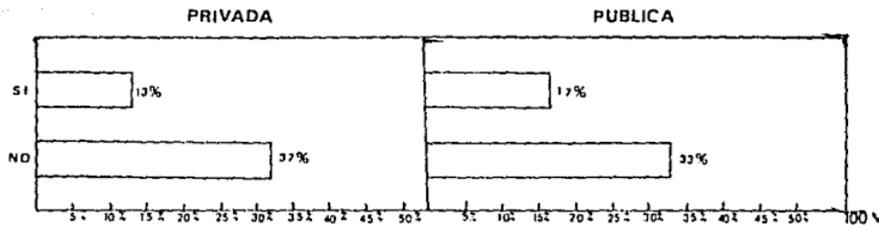
Las respuestas a este reactivo, tendieron a acumularse en el lado positivo de la gráfica con un porcentaje del 86%. Sólo un 14% de los sujetos no consideraron las características docentes como elementos que hay que tomar en cuenta para evaluar justamente su trabajo como profesores. Es importante señalar que para más de la mitad de los entrevistados características como experiencia profesional, puntualidad, conocimiento sobre la materia que imparten, actualización, horas de preparación de clases, actitud en clases, dicción, aptitud docente, etc; son de primordial importancia para que su trabajo sea evaluado justamente. Quizá el motivo por el cual algunos de los sujetos no dieron ninguna respuesta que pudiera clasificarse en esta categoría, es porque daban por sentado que todos estos elementos deben estar incluidos en cualquier profesor de educación superior percibiéndolos como muy obvios y dando quizá por eso más valor o más peso a otras respuestas que se pueden incluir en cualquiera de las demás categorías.

c) Alumnos



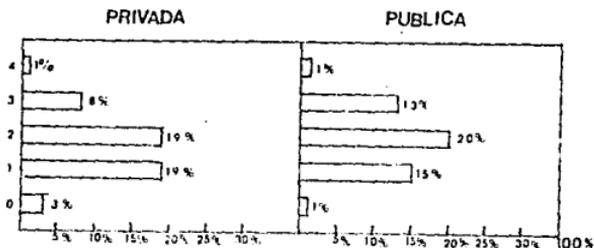
El 60% del total de la muestra dió una respuesta afirmativa a la categoría de alumnos como elemento indispensable para la evaluación justa del trabajo de un profesor y sólo un 40% no dió ninguna respuesta -- que pudiera ser clasificada en dicha categoría. De esta manera se puede apreciar que más de la mitad de los entrevistados consideran que la comunicación y trato con los alumnos, la asesoría a estos y la aplicabilidad de los resultados de su trabajo como maestros al bienestar social o al desarrollo de la ciencia entre otros ejemplos, son aspectos de gran importancia que cualquier persona que se dedique a evaluar el trabajo de un profesor debe tomar en cuenta ya que el fin último de un maestro es transmitir de una u otra forma los conocimientos que posee a sus alumnos por lo que quizá esta categoría sea una de las más importantes y de las que más hay que tener en cuenta para evaluar justamente el trabajo de las personas dedicadas a la docencia.

d) Investigaciones



En este reactivo únicamente el 30% de los entrevistados dieron respuestas que pudieron clasificarse en esta categoría y más de la mitad de ellos no consideraron que los trabajos de investigación fueran elementos que tuvieran que tomarse en cuenta para la evaluación justa del personal docente. En esta categoría se incluyeron respuestas tales como: tesis dirigidas y terminadas; calidad de sus investigaciones; asistencia a congresos, simposios o exámenes profesionales; etc.

e) Total



- 4 = Total de personas que consideran los 4 elementos como importantes.
- 3 = Total de personas que consideran a solo 3 de los elementos como importantes.
- 2 = Total de personas que consideran a solo 2 elementos como importantes.
- 1 = Total de personas que consideran a solo 1 elemento como importante.
- 0 = Total de personas que no dieron una respuesta a esta pregunta.

Por estos resultados se puede apreciar que sólo dos personas de -- una muestra de 100, dieron respuestas que favorecían a las 4 categorías anteriormente mencionadas, es decir que para estos sujetos las reglas o normas de la universidad, las características docentes, los alumnos y - las investigaciones, -las 4 categorías- en total son importantes para - evaluar justamente al profesorado de una institución superior. Por otra parte sólo el 21% considerará importantes tres de las cuatro categorías - para que una evaluación sea justa y un 39% cree que únicamente poseyendo dos clases de dichas categorías un maestro puede ser evaluado justamente. Cabe hacer notar que un pequeño porcentaje (4 personas) se abstuvieron de contestar dicha pregunta.

En base a estos resultados se puede inferir que de las 4 categorías las que más peso obtuvieron por parte de los entrevistados como elementos indispensables para evaluar el trabajo de un profesor de manera justa fueron 2 principalmente: La primera de ellas denominada como "Características Docentes" obteniendo un porcentaje de 86% de las respuestas; y la segunda denominada como "Alumnos" donde el 60% del total de la muestra dieron respuestas que indicaban que la opinión del alumnado es importante para la evaluación de su trabajo. Como se puede apreciar ambas - tuvieron respuestas afirmativas en un porcentaje mayor al 50%, lo que -

- 4 = Total de personas que consideran los 4 elementos como importantes.
- 3 = Total de personas que consideran a solo 3 de los elementos como importantes.
- 2 = Total de personas que consideran a solo 2 elementos como importantes.
- 1 = Total de personas que consideran a solo 1 elemento como importante.
- 0 = Total de personas que no dieron una respuesta a esta pregunta.

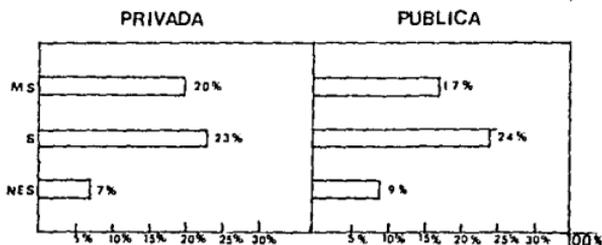
Por estos resultados se puede apreciar que sólo dos personas de -- una muestra de 100, dieron respuestas que favorecían a las 4 categorías anteriormente mencionadas, es decir que para estos sujetos las reglas o normas de la universidad, las características docentes, los alumnos y las investigaciones, -las 4 categorías- en total son importantes para evaluar justamente al profesorado de una institución superior. Por otra parte sólo el 21% considerará importantes tres de las cuatro categorías para que una evaluación sea justa y un 39% cree que únicamente poseyendo dos clases de dichas categorías un maestro puede ser evaluado justamente. Cabe hacer notar que un pequeño porcentaje (4 personas) se abstuvieron de contestar dicha pregunta.

En base a estos resultados se puede inferir que de las 4 categorías las que más peso obtuvieron por parte de los entrevistados como elementos indispensables para evaluar el trabajo de un profesor de manera justa fueron 2 principalmente: La primera de ellas denominada como "Características Docentes" obteniendo un porcentaje de 86% de las respuestas; y la segunda denominada como "Alumnos" donde el 60% del total de la muestra dieron respuestas que indicaban que la opinión del alumnado es importante para la evaluación de su trabajo. Como se puede apreciar ambas tuvieron respuestas afirmativas en un porcentaje mayor al 50%, lo que -

quiere decir que la mayoría de los sujetos si consideran las respuestas incluidas en cualquiera de estas dos categorías como características in dispensables para evaluar justamente su trabajo.

Por otra parte, la categoría de "Investigaciones" puede ser considerada como medianamente importante a juicio de los entrevistados para una evaluación aceptable hacia un profesor aunque en un grado mucho menor a las dos anteriores, ya que sólo obtuvo respuestas afirmativas en un 30%. Por último parece ser que el respeto por las reglas y normas de la universidad no son consideradas por la mayoría de los maestros co mo elementos indispensables para su evaluación justa.

5. ¿Qué tan satisfecho está usted con su trabajo? Por ejemplo, diría usted que en el presente está:



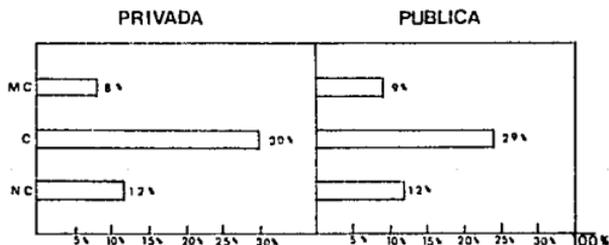
M S = Muy satisfecho
S = Satisfecho

N E S = No está satisfecho

Aproximadamente el 35% de los profesores de ambas instituciones --

de educación superior están muy satisfechos con su trabajo, el 47% sólo están satisfechos y únicamente el 16% no están satisfechos con éste. - Esos resultados indican que la mayor parte del personal docente en estas instituciones, tienen una actitud positiva hacia su trabajo, datos muy alentadores ya que si estas personas se encuentran agusto y por lo tanto satisfechos con su trabajo pueden contribuir en gran medida a la preparación adecuada y desarrollo de los profesionistas quienes tendrán en sus manos en un futuro no muy lejano, la economía y por tanto el progreso de nuestro país.

6. ¿Qué tan competitivo considera usted su trabajo? (En el sentido de que hay una lucha por ser el mejor profesor, el que más investiga, publica, etc.)

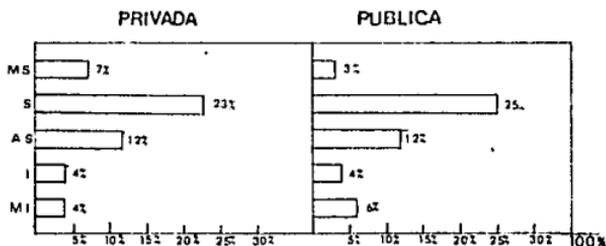


M C = Muy competitivo
C = Competitivo

NC = No competitivo

En este caso los datos tienden a agruparse en la categoría central de "Competitivo", lo que significa que casi el 60% de los sujetos consideran que su trabajo es competitivo, el 17% lo ven como "Muy Competitivo" y el 24% como "Nada Competitivo". Los resultados a esta pregunta - pueden considerarse positivas, ya que como se mencionó anteriormente el ser "Competitivo" se refiere a luchar por ser el mejor profesor o el -- que más hace investigaciones de interés general lo que contribuye a un mayor desarrollo del país.

7. ¿Qué tan seguro está usted de las oportunidades que tiene de ser -- promovido o de mejorar los recursos de su trabajo como maestro?

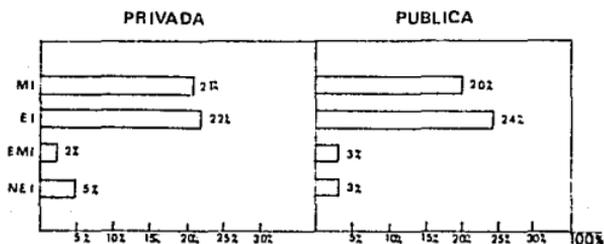


M S = Muy seguro
S = Seguro
A S = Algo seguro

I = Inseguro
M I = Muy inseguro

Estos resultados parecen indicar que aunque existen igual número de personas que se encuentran o "Muy Seguras" (un 10%) o "Muy Inseguras" (otro 10%) de poder ser promovidas en su trabajo, lo cierto es que hay más seguridad que inseguridad ya que más de la mitad del total de la muestra 72% están "Seguros" o "Algo Seguros" de ser promovidos en ambas instituciones. Estos resultados arrojan una perspectiva positiva si se enfocan desde el punto de vista motivacional, ya que la oportunidad de ascender o de ver hacia el futuro en una misma corporación es indudablemente un medio motivacional en cualquier relación de trabajo por lo que se esperaría una mejor actitud hacia la función que se desempeña ante esta situación.

8. ¿Qué tan importante es para usted subir de posición en el trabajo?



M I = Muy importante

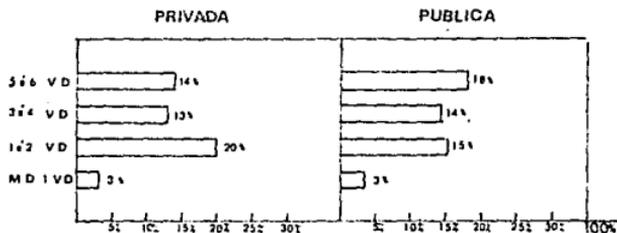
E M I = Es medianamente importante

E I = Es importante

N E I = No es importante

Las respuestas a este reactivo tendieron a acumularse en la categoría de "Importantes", con un porcentaje del 41% en la categoría de que es "Muy Importante" subir de posición en el trabajo. Sólo un 8% de los entrevistados consideró que "No es Importante" subir de posición en el trabajo. Aproximadamente el 87% de la muestra total de sujetos considera importante ascender en su actividad diaria lo cual se puede considerar como un aspecto muy positivo pues el percibir como importante la oportunidad de ascender puede influir como motor motivacional en cada uno de los profesores para poder lograr su objetivo, mejorando de este modo día a día su trabajo.

9. En una típica jornada, ¿Qué tan a menudo habla usted con sus colegas, de trabajo?



5 ó 6 VD = 5 ó 6 veces al día

3 ó 4 VD = 3 ó 4 veces al día

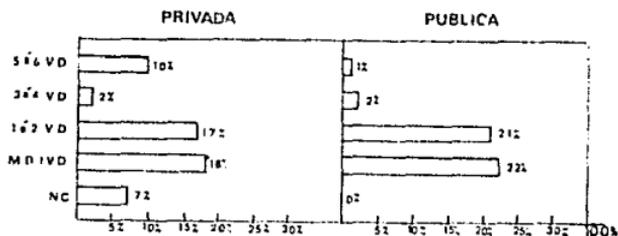
1 ó 2 VD = 1 ó 2 veces al día

M D 1 VD = Menos de una vez al día

ESTADÍSTICA
SALUD DE LA COMUNIDAD

Estos resultados indican que el 32% de los sujetos platica con sus colegas de trabajo entre 5 ó 6 veces al día; el 27% entre 3 ó 4 veces al día; el 35% entre 1 ó 2 veces al día y el 6% menos de una vez al día. Esto parece indicar que la comunicación diaria entre colegas es frecuente

10. En una típica jornada, ¿Qué tan a menudo habla usted con el director de la escuela o departamento?



5 ó 6 VD = 5 ó 6 veces al día

1 ó 2 VD = 1 ó 2 veces al día

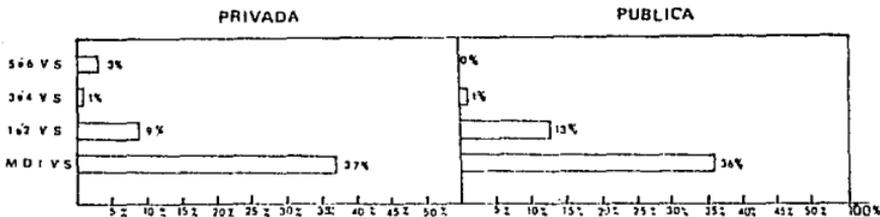
3 ó 4 VD = 3 ó 4 veces al día

MD 1 VD = Menos de una vez al día

Los resultados de este reactivo contrastan con los del anterior ya que las respuestas tendieron a acumularse más bien en la categoría más baja de la gráfica puesto que el 40% de los entrevistados hablan menos de una vez al día con el director de la escuela y únicamente el 9% platica entre 5 y 6 veces al día con dicha persona. Al parecer la comunicación

es limitada en este aspecto ya que más de la mitad de los sujetos no en tabla relación diaria con el director o esta es mínima (entre 1 y 2 veces al día). Esto se puede entender ya que en ambas universidades la comunicación es por jerarquías, es decir que si algún maestro tiene algún problema o simplemente tiene algún comentario que quiere hacer al director de su escuela no se dirige directamente a él sino que lo plati ca con el coordinador del departamento para que este se lo haga saber al director. Sólo en el caso de que el problema sea muy grave o que el comentario que el profesor quiera hacer al director sea sumamente impor tante, entonces podrá platicar con él directamente esto explica enton- ces, en gran medida dichos resultados. Por otra parte cabe mencionar que 7 personas se abstuvieron de contestar dicha pregunta debido a que ellas eran directores.

11. En una típica semana de trabajo, ¿Cómo cuántas veces habla usted con una persona de puestos más altos que su director de departamen- to? (Por ejemplo rector, secretario académico, etc.)



5 ó 6 V S = 5 ó 6 veces a la semana

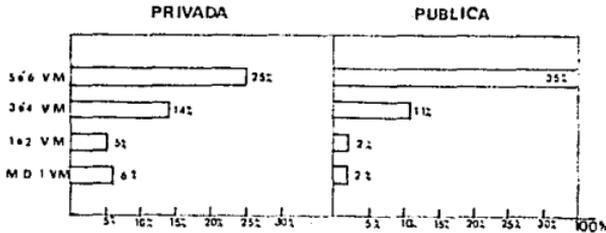
1 ó 2 V S = 1 ó 2 veces a la semana

3 ó 4 V S = 3 ó 4 veces a la semana

M D I V S = Menos de una vez a la se
mana

Los resultados de este reactivo tienden a acumularse como en el ca
so anterior en la categoría más baja, lo que significa que un mínimo de
sujetos que conformaron la muestra, platican entre 3 y 6 veces a la sema
na con personas de puestos más altos que su director de departamento. Por
lo que se puede observar que la comunicación de los profesores con perso
nas como el secretario académico o rector es muy limitada, ya que aproxi
madamente el 73 % de los participantes en este estudio prácticamente no
platican con dichas personas; la razón de esto también se debe a como ya
se explico en el reactivo anterior a que la comunicación se efectúa por
niveles para de este modo filtrar la información y disminuir en este as
pecto la carga de trabajo del rector o secretario académico quien debido
a la importancia de su cargo y a la gran cantidad de asuntos que debe a
tender, no podría escuchar detenidamente a cada uno de los profesores --
que laboran en su universidad por lo que la comunicación efectuada de esa
forma es mucho más efectiva de lo que sería si cada maestro por separado
le planteara individualmente sus problemas o sugerencias.

12. En general, fuera y dentro de su ámbito de trabajo ¿Qué tan a menu
do habla o platica con personas de ocupaciones diferentes a la de
usted?



5 ó 6 VM = 5 ó 6 veces al mes

1 ó 2 VM = 1 ó 2 veces al mes

3 ó 4 VM = 3 ó 4 veces al mes

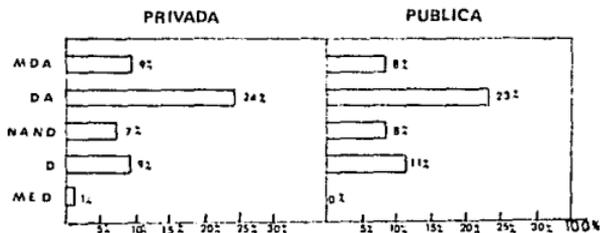
M D 1 VM = Menos de una vez al mes

En general más de las tres cuartas partes de los entrevistados practican muy a menudo con personas de ocupaciones diferentes a la de ellos, dato muy interesante ya que esto puede contribuir a que tengan un criterio más amplio al interactuar y relacionarse con otras personas que tienen profesiones u ocupaciones diferentes a las suyas, ya que al informarse y conocer otros temas contribuyen a su propio crecimiento y desarrollo personal y de esta forma pueden ayudar a sus futuros estudiantes ampliando sus conocimientos.

ANALISIS DE LAS RESPUESTAS A LOS REACTIVOS DE INVOLUCRAMIENTO EN EL TRABAJO.

Los resultados obtenidos en esta área, indicaron en términos generales una actitud favorable hacia el trabajo personal, ya que la mayoría de los entrevistados se encuentran involucrados en la actividad que desempeñan. En seguida se describirán las distribuciones de cada uno de los reactivos que conforman esta escala de involucramiento en el trabajo.

13. La mayor satisfacción en mi vida proviene de mi trabajo.



*

M D A = Muy de acuerdo

D A = De acuerdo

N A N D = Ni acuerdo, ni desacuerdo

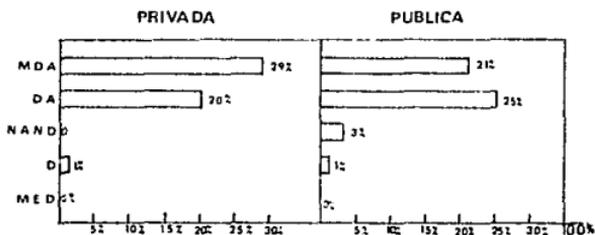
D = Desacuerdo

M E D = Muy en desacuerdo

Para el 64% del grupo esta frase tendió a ser verdadera mientras que para una pequeña parte del mismo no lo fue, o sea que constituyen -

el porcentaje de personas que opinan que la mayor satisfacción de su vida no proviene de su trabajo. Así se puede apreciar que más de la mitad de los miembros que componen esta muestra tienen una actitud positiva - hacia su trabajo ya que lo más lógico es que al encontrarse satisfechos con él, encuentren por lo tanto gusto y placer al desarrollarlo, esto es importante ya que el gusto por el trabajo resulta quizá uno de los elementos que mayormente motiva a las personas, por lo que es capaz de aportar componentes importantes a la actitud general que el individuo tiene hacia su trabajo en un determinado lugar.

14. Yo personalmente estoy muy involucrado (metido) en mi trabajo.

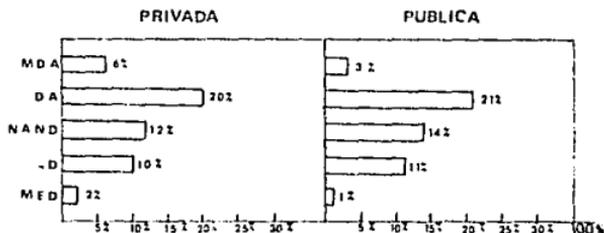


* Significados iguales al reactivo No. 13

Se encuentra ante este reactivo uno de los porcentajes más altos - de respuestas favorables constituido por el 95% del grupo; es decir, que al parecer las personas que se dedican a la docencia en estas dos insti

tuciones de educación superior, están muy involucrados con su trabajo - lo que es un aspecto muy positivo para el mejoramiento del país, ya que al haber personas con entusiasmo y deseos de formar a los jóvenes de -- hoy contribuyen a que estos sean mejores en el mañana, lo que de una u otra forma traerá consecuencias económicas positivas para el desarrollo y progreso del país. El pequeño porcentaje (2%) que no está de acuerdo con el reactivo no puede considerarse de ninguna manera como significativo de una realidad; pero si de una actitud un poco hostil ante su trabajo.

15. Las cosas más importantes que me suceden a mí, están relacionadas con mi trabajo.

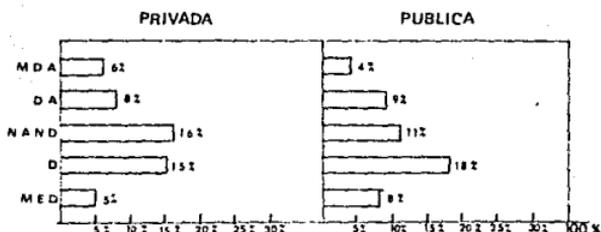


* Significados iguales al reactivo No. 13

Aunque el porcentaje de personas que tienden a creer que lo anterior no es real, en mayor o menor grado, representan la cuarta parte del

personal analizado; el índice más alto se encontró en la categoría "De Acuerdo", o sea que la mitad del personal (50%) -ya que la categoría de "Muy de Acuerdo" obtuvo un porcentaje de 9%- consideran que las cosas más importantes que les suceden están relacionadas con su trabajo, lo que de muestra que para estas personas su trabajo es un aspecto muy importante en su vida.

16. Yo vivo para mi trabajo.

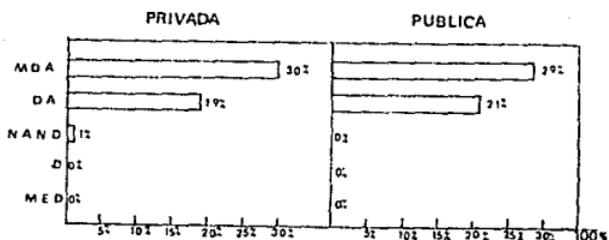


* Significados iguales al reactivo No. 13

Aunque las respuestas en los reactivos anteriores nos indican que para la mayoría de los entrevistados, su trabajo es muy importante ya que por medio de él, encuentran entre otras cosas satisfacción, también se puede apreciar -a través de este reactivo- que su trabajo no significa todo en sus vidas ya que un gran porcentaje (46%) no están de acuerdo en que viven únicamente para su trabajo sino que también hay otras cosas --

muy importantes en su vida como su familia, amigos, o quizá otras actividades que al igual que al trabajo les dedican atención y tiempo. Sin embargo, es importante destacar que aproximadamente una cuarta parte de esta muestra se encuentra de acuerdo con esta afirmación.

17. Cuando hago bien mi trabajo siento que he cumplido con algo importante.

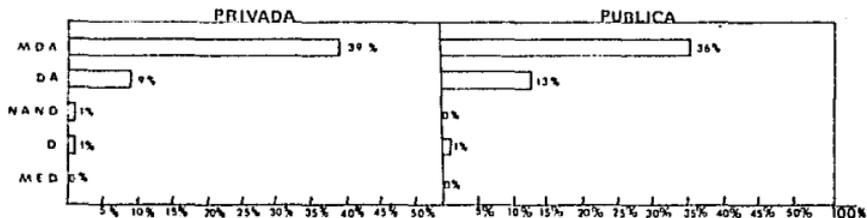


* Significados iguales al reactivo No. 13

Casi el 100% del grupo estuvo acorde en afirmar la frase anterior, más de la mitad de los entrevistados estuvieron totalmente de acuerdo en que cuando hacen bien su trabajo sienten que han cumplido con algo importante. Esto se puede explicar ya que el hacer bien el trabajo trae la mayor parte de las veces reconocimiento y por tanto la sensación de seguridad y de adquisición de prestigio, -elementos ambos de absoluta -

necesidad para el desenvolvimiento normal de cualquier individuo- lo - que ayuda a sentir que se ha cumplido con algo importante.

18. Cuando desempeño bien mi trabajo siento una gran satisfacción personal.

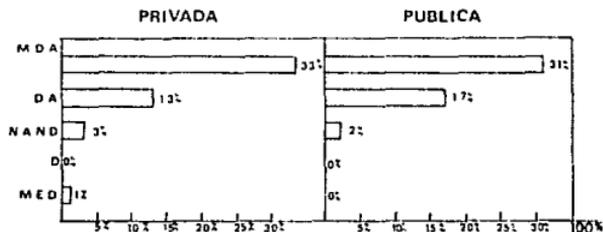


* Significados iguales al reactivo No. 13

Ante esta afirmación apareció el porcentaje de respuestas más elevado que se ha encontrado en la categoría de "Muy de Acuerdo" (75%). -- Puede afirmarse que las tres cuartas partes del personal se encuentran totalmente de acuerdo con dicha afirmación y que poco menos de la cuarta parte restante del grupo están sólo de acuerdo que cuando desempeñan bien su trabajo sienten una gran satisfacción personal, esto quizá se deba a que al desarrollar cualquier actividad adecuadamente, se satisfacen de alguna forma las necesidades sociales de prestigio aumentando así la autoestima y sintiendo por tanto una gran satisfacción personal.

El porcentaje que negó el reactivo, no resulta de ningún modo significativo por ser muy bajo.

19. Cuando yo desempeño bien mi trabajo siento que yo contribuyo a mi crecimiento y desarrollo personal.



* Significados iguales al reactivo No. 13

Más de la mitad del grupo está totalmente de acuerdo con la frase anterior y un 30%, sólo está de acuerdo. Los porcentajes restantes no resultan significativos y comprenden a un reducido número de personas -- que consideran que el desarrollar bien su trabajo no contribuye a su crecimiento y desarrollo personal.

El individuo que considera que al desempeñar adecuadamente su trabajo contribuye a su crecimiento personal, tendrá una actitud más positiva hacia el mismo y es inclusive esa actitud la que lo retroalimentará en sus trabajos futuros.

3.2 ESTADISTICA INFERENCIAL

La estadística inferencial tiene como objetivo principal el de probar las hipótesis de la investigación, a partir de los datos cuantitativos. Existen varias técnicas para obtener inferencias acerca de la población o universo que se estudia siendo algunas de ellas las pruebas estadísticas utilizadas en el presente análisis tales como el método de tablas cruzadas, que básicamente implica la unión de varias distribuciones de frecuencia en concordancia con dos o más variables de clasificación - (Nie, Bent y Hull, 1970); o el proceso de describir las condiciones en que puede existir o no una relación particular, en mayor o menor grado - (Kerlinger, 1975).

La unión o cruce de varias distribuciones de frecuencia puede ser estadísticamente analizada con ciertas pruebas de significancia, como la Ji^2 .

La Ji^2 , es una medida de la desviación de las frecuencias obtenidas con relación a las frecuencias esperadas al azar (Kerlinger, 1975). La Ji^2 se usa con frecuencias y puede determinar también una relación entre variables, aunque como otras pruebas estadísticas de significación no nos dice nada acerca de la magnitud de la relación.

En resumen con las tablas cruzadas se podrá especificar en que condiciones la relación será mas o menos pronunciada; y con la prueba estadística de Ji^2 , se determinará si la relación obtenida se debe a la casualidad o si es estadísticamente significativa.

Constantemente nos hemos venido refiriendo al término "estadísticamente significativo" y hay que aclarar cual es el significado de la significancia estadística.

Cuando hablamos de significancia estadística quiere decirse que los resultados obtenidos de las pruebas estadísticas no se deben a la casualidad, sino que se ajustan a nuestras predicciones hipotéticas.

Se dice que los resultados no son significativos si no producen un grado de .05 ó .01 (Kerlinger, 1975). Es decir, que en 100 pruebas sólo 5 veces los resultados pudieron ocurrir por casualidad o más estricto aún de 100 veces, una vez por casualidad.

Es importante destacar que antes de hacer cualquier generalización debe tomarse en cuenta que el hecho de que un resultado sea estadísticamente significativo, no quiere decir necesariamente que sea socialmente significativo (Sellitz, 1975).

Otras medidas importantes en una investigación estadística son las de correlación. Con frecuencia se habla de que dos atributos están correlacionados pero en términos muy generales la correlación se llama positiva cuando dos variables crecen o decrecen, al crecer una la otra cambia por constantes incrementos en la misma dirección pero si los cambios en dos variables son en dirección opuesta, es decir que al crecer una disminuye la otra, se habla entonces de una correlación negativa; si al crecer una la otra no aumenta ni disminuye, no hay correlación.

En esta sección serán presentados los resultados del análisis estadístico.

Lo que primero se procedió a analizar fue si había una diferencia -

significativa en cuanto a involucramiento en el trabajo en los dos tipos de instituciones de educación superior y no se encontró dicha diferencia.⁽¹⁾ Los resultados se muestran en la siguiente tabla:

TABLA 4
"Involucramiento en el Trabajo de Profesores de
Instituciones Públicas y Privadas"

involucramiento en el trabajo	pública		privada		Rangón Total
	región % columna % total %		región % columna % total %		
no involucrado	2	50.0	2	50.0	4
	4.0		4.0		4.0
	2.0		2.0		
involucrado	23	51.1	22	48.9	45
	46.0		44.0		45.0
	23.0		22.0		
muy involucrado	25	49.0	26	51.0	51
	50.0		52.0		51.0
	25.0		26.0		
columna total	50	50.0	50	50.0	100
	50.0		50.0		1000

df = 2
 $\chi^2 = .041$
 $p > .05$
 N.S.

Al no haber diferencias en esta variable se procedió al análisis de prueba de hipótesis considerando a todos los participantes como un grupo total.

- (1) Para este análisis la variable "Involucramiento en el Trabajo" se compuso de las codificaciones obtenidas en 7 ítems, medidas con escalas Likert (ordinal) que dan un grado de involucramiento en el trabajo, para la tabla cruzada se categorizó en 3 niveles (alto, medio y bajo involucramiento en el trabajo) y para correlación Spearman, se correlacionaron los puntajes brutos.

Los resultados de las hipótesis tratadas en este estudio son presentadas a continuación. Bajo riesgo de ser redundante, las hipótesis serán presentadas nuevamente con el objeto de que los resultados de estos análisis sean más claros. La primera hipótesis probada fue:

H_1 : A mayor frecuencia de interacción con personas en el trabajo mayor será el involucramiento en el trabajo.

H_0 : No habrá una relación positiva entre frecuencia de interacción con personas en el trabajo e involucramiento en el trabajo.

Para probar esta hipótesis hay varias relaciones propuestas, dependiendo de diferentes personas con las que se puede hablar en el trabajo.

Primera: A mayor frecuencia de interacción con colegas de trabajo mayor será el involucramiento en el trabajo.

Segunda: A mayor frecuencia de interacción con el director de la escuela o departamento mayor será el involucramiento en el trabajo.

Tercera: A mayor frecuencia de interacción con personas de puestos más altos que el director de departamento (por ejemplo rec-
tor) mayor será el involucramiento en el trabajo.

Cuarta: A mayor frecuencia de interacción con personas de ocupaciones diferentes mayor será el involucramiento en el trabajo.

Para todas estas relaciones se pidió a los entrevistados que dijeran que tan frecuentemente interactúan con los distintos grupos de personas en el trabajo. Estas al igual que todas las demás fue puesta a prueba por medio de tablas cruzadas utilizando Ji^2 como prueba para medir la relación entre las variables, frecuencia de interacción con personas en el trabajo e involucramiento en el trabajo, tomando como nivel de significancia estadística el .05 .

Los resultados se muestran en las tablas 5.6.7.

TABLA 5
"Relación entre la frecuencia de interacción con colegas y grado de involucramiento en el trabajo"

Involucramiento en el trabajo Rengón % columna % total %	menos de una vez al día.	una o dos veces al día.	tres o cuatro veces al día.	cinco o seis veces al día.	Rengón Total
no involucrado	1 25.0 16.7 1.0	0 0 0 0	2 50.0 7.4 2.0	1 25.0 3.1 1.0	4 4.0
Involucrado	3 6.7 30.0 3.0	11 24.4 32.4 11.0	11 24.4 40.7 11.0	20 44.4 62.5 20.0	45 45.0
muy involucrado	2 3.9 33.3 2.0	24 47.1 68.6 24.0	14 27.5 51.9 14.0	11 21.6 34.4 11.0	51 51.0
columna total	6 6.0	35 35.0	27 27.0	32 32.0	100 100.0

$p < .05$
 $\chi^2 = 6$
 $\chi^2 = 12.62$
 S.

Al observar esta tabla se puede apreciar que sí hay una relación -- más no la propuesta. Las personas involucradas sí tienen interacción con colegas, pero no las más involucradas tienen más interacciones, de hecho las que más interactúan son los "involucrados", no los "muy involucrados". Por otro lado tampoco puede decirse que los "no involucrados" no tengan interacciones con colegas. De hecho al efectuar una correlación spearman tenemos la relación contraria. Es decir, $r = -.20$, sig .02, lo que quiere decir que hay una relación moderada entre frecuencia de interacción con colegas e involucramiento en el trabajo pero negativa. Puede decirse que hay cierta tendencia que a mayor interacción con colegas haya menor involucramiento en el trabajo.

TABLE 6
"Relación entre la frecuencia de interacción con el director y el involucramiento en el trabajo"

Involucramiento en el trabajo Frec. % columna % total %	menos de una vez al día.	una o dos veces al día.	tres o cuatro veces al día.	cinco o seis veces al día.	Frec. Total
no involucrado	1 25.0 2.3	3 75.0 7.9	0 0 0	0 0 0	4 4.1
involucrado	20 47.6	15 35.7	3 7.1	4 9.5	42 43.3
	45.5	39.5	50.0	44.4	
	20.6	15.5	3.1	4.1	
muy involucrado	23 45.1	20 39.2	3 5.9	5 9.8	51 52.6
columna total	44 45.4	38 39.2	6 6.2	9 9.3	97 100.0

P > .05

$\chi^2 = 2.55$
 $df = 6$
N.S.

TABLA 7
"Relación entre la frecuencia de interacción con personas de puestos más altos que el director de departamento y el involucramiento en el trabajo"

involucramiento en el trabajo freción % columna % total %	menos de una vez por semana	una o dos veces a la semana	tres o cuatro veces a la semana	cinco o seis veces a la semana	Freción Total
no involucrado	2 50.0 2.7 2.0	2 50.0 9.1 2.0	0 0 0 0	0 0 0 0	4 4.0
involucrado	29 64.4 39.7 29.0	15 33.3 68.2 15.0	0 0 0 0	1 2.2 33.3 1.0	45 45.0
muy involucrado	42 82.4 57.5 42.0	5 9.8 22.7 5.0	2 3.9 100.0 2.0	2 3.9 66.7 2.0	51 51.0
columna total	73 73.0	22 22.0	2 2.0	3 3.0	100 100.0

$P < .05$
 $df = 6$
 $\chi^2 = 11.12$
S.

Al observar estas dos tablas se puede inferir que hay poca relación entre la frecuencia de interacción tanto con el director como con las personas de puestos más altos que éste y el involucramiento en el trabajo ya que en ambos casos, se puede apreciar que entre mayor es la frecuencia de interacción con estas personas hay menos sujetos involucrados que cuando la interacción es menor. Al realizar una correlación spearman en la relación que propone que "A mayor interacción con el director, mayor involucramiento en el trabajo" ($r = .001$ sig. 495) se observó que no hay relación ni significancia estadística; sin embargo en la relación que propone que "A mayor interacción con personas de puestos más altos que el director de departamento, mayor involucramiento en el trabajo" la correlación spearman fue de $r = -.19$, sig. .02, lo que nos habla de una correlación muy modesta, estadísticamente significativa y en dirección opuesta.

Estos resultados se discutirán en el último capítulo de esta tesis, pero pudiera adelantarse la observación de que la alta interacción con compañeros de trabajo puede significar más "grilla" que el trabajo en sí mismo. Bajo estas consideraciones se rechaza la hipótesis original y se acepta la hipótesis nula proponiendo -- que no hay una relación positiva entre el involucramiento en el trabajo y la frecuencia de interacción con personas en el mismo.

La-

segunda hipótesis propone que:

H₂: A mayor competencia en una actividad ocupacional mayor será el involucramiento en el trabajo.

H₀: No habrá una relación entre la competencia en una actividad ocupacional y el involucramiento en el trabajo.

Aquí se pidió a los entrevistados que dijeran que tan competitivo consideran su trabajo. Los resultados se muestran en la siguiente tabla.

TABLA B
"Relación entre la competencia en el trabajo
y el involucramiento en el mismo"

Involucramiento en el trabajo Rengión % columna % total %	no involucrado		muy involucrado		Rengión Total
	competitivo	no competitivo	competitivo	no competitivo	
no involucrado	3 75.0 12.5 3.0	0 0 0 0	1 25.0 5.9 1.0	3 7.5 17.6 3.0	4 4.0
involucrado	11 24.4 45.8 11.0	31 68.9 52.5 31.0	3 6.7 17.6 3.0	3 7.5 17.6 3.0	45 45.0
muy involucrado	10 19.6 41.7 10.0	28 54.9 47.5 28.0	13 25.5 76.5 13.0	13 25.5 76.5 13.0	51 51.0
columna total	24 24.0	59 59.0	17 17.0	100 100.0	

$$\chi^2 = 13.13$$

$$df = 4$$

$$p < .01$$

S

Se rechaza la hipótesis nula porque sí se encontró que las personas que están "muy involucradas", consideran que su trabajo es "muy competitivo". Por otra parte es importante destacar que aunque hay personas -- "muy involucradas" que consideran que su trabajo es "muy competitivo" también los hay "muy involucrados" que sólo consideran como "competitivo" - al mismo. Pero en términos generales se puede observar por medio de esta tabla que son mucho más las personas "involucradas" que consideran como "competitivo" su trabajo que las "involucradas" que creen que su trabajo "no es competitivo". La prueba de la J_i^2 permitió establecer significancia estadística además, haciendo una correlación spearman se encontró que efectivamente existe una relación entre la competencia y el involucramiento en el trabajo como se propuso en esta segunda hipótesis, es decir al ser $r = .22$, sig .01 hay una relación moderada y significativa entre la competencia en una actividad ocupacional y el involucramiento en el trabajo. La hipótesis tres propone que:

H_3 : A mayor percepción de la importancia de ascenso mayor será el involucramiento en el trabajo.

H_0 : No habrá una relación positiva entre la percepción de la importancia de ascenso e involucramiento en el trabajo.

Se pidió a los entrevistados que dijeran que tan importante era para ellos subir de posición en el trabajo. Los resultados se presentan en la siguiente tabla.

TABLA 9
"Relación entre la importancia de promoción y el involucramiento en el trabajo"

involucramiento en el trabajo region columna % total %	no es im- portante	es me- dianamente im- portante	es im- portante	muy im- portante	Region Total
no involucrado	2 50.0 25.0 2.0	1 25.0 20.0 1.0	0 0 0	1 25.0 2.4 1.0	4 4.0
involucrado	2 4.4 25.0 2.0	4 8.9 80.0 4.0	23 51.1 50.0 23.0	16 35.6 39.0 16.0	45 45.0
muy involucrado	4 7.8 50.0 4.0	0 0 0	23 45.1 50.0 23.0	24 47.1 58.5 24.0	51 51.0
columna total	8 8.0	5 5.0	46 46.0	41 41.0	100 100.0

$\chi^2 = 19.78$
gl = 6
p < .003
S.

Se rechaza la hipótesis nula ya que se alcanzó el nivel de significancia estadística igual a .003. La tabla muestra claramente que para la mayor parte de las personas "muy involucradas" es "importante" o "muy importante" subir de posición en su trabajo; haciendo una correlación -- spearman tenemos una relación positiva de $r = .18$, sig .03, lo que quiere decir que hay una relación moderada y significativa entre la percepción de la importancia de ascenso y el involucramiento en el trabajo, -- por lo que se acepta la hipótesis propuesta en esta investigación. La última hipótesis propone que:

H_4 : A mayor grado de legitimización de la jerarquía de estatus ocupacional, mayor será el involucramiento en el trabajo.

H_0 : No habrá una relación positiva entre el grado de legitimización de la jerarquía de estatus ocupacional y el involucramiento en el trabajo.

Se pidió a los entrevistados que dijeran que tan seguros están de las oportunidades que tienen de ser promovidos o de mejorar su situación de trabajo en la institución donde laboran. En una palabra si percibían que su institución legitima el estatus ocupacional de los maestros. -- Los resultados se presentan en la siguiente tabla.

TABLA 10
"Relación entre las oportunidades de promoción
y el involucramiento en el trabajo"

Involucramiento en el trabajo relación % columna % total %	muy		algo		muy		Relación Total
	inseguro	inseguro	seguro	seguro	seguro	seguro	
no involucrado	1 25.0 10.0 1.0	0 0 0 0	0 0 0 0	2 50.0 4.2 2.0	1 25.0 10.0 1.0	4 4.0	
involucrado	5 11.1 50.0 5.0	3 6.7 37.5 3.0	10 22.2 41.7 10.0	23 51.1 47.9 23.0	4 8.9 40.0 4.0	45 45.0	
muy involucrado	4 7.8 40.0 4.0	5 9.8 62.5 5.0	14 27.5 58.3 14.0	23 45.1 47.9 23.0	5 9.8 50.0 5.0	51 51.0	
columna total	10 10.0	8 8.0	24 24.0	48 48.0	10 10.0	100 100.0	

$\chi^2 = 4.23$
 $df = 8$
 $P > .03$
N.S.

Se acepta la hipótesis nula ya que no se alcanzó el nivel de significancia estadística ni con la prueba de Ji^2 ni con el coeficiente de correlación de spearman, incluso con este se puede apreciar que no existe relación alguna ($r = -.04$, sig .33) lo que significa que no hay una relación entre la percepción de legitimización de la jerarquía de estatus ocupacional y el grado de involucramiento en el trabajo.

Posteriormente al análisis de las hipótesis anteriormente propuestas se procedió a investigar si existe una relación en cuanto a el involucramiento en el trabajo y la satisfacción en el mismo. Para probar esta relación también se empleo el método de tablas cruzadas utilizando Ji^2 y el coeficiente de correlación spearman como pruebas para medir la relación entre ambas variables, tomando como nivel de significancia estadística el .05 al igual que en las anteriores hipótesis. Los resultados se muestran en la siguiente tabla.

TABLA 11
"Relación entre la satisfacción con el trabajo
y el involucramiento en el mismo"

Involucramiento en el trabajo región % columna % total %	no satisfecho		muy satisfecho		Total región
	1	2	3	4	
no involucrado	1 25.0 6.3 1.0	1 25.0 2.1 1.0	2 50.0 5.4 2.0	4 100.0 12.7 4.0	
involucrado	8 20.0 56.3 9.0	30 66.7 63.8 30.0	6 13.3 16.2 6.0	45 100.0 115.3 45.0	
muy involucrado	6 11.8 37.5 6.0	16 31.4 34.0 16.0	29 56.9 78.4 29.0	51 100.0 124.3 51.0	
columna total	16 16.0	47 47.0	37 37.0	100 100.0	

$$Ji^2 = 20.42$$

$$df = 4$$

$$p < .00$$

S.

En esta tabla se puede observar con claridad que sí existe una relación positiva entre la satisfacción con el trabajo y el involucramiento en el mismo. La prueba de la J_i^2 permitió establecer significancia estadística, por otra parte al hacer una correlación spearman se encontró una relación positiva ya que $r = .34$, sig .001, lo que significa que hay una relación fuerte entre ambas variables.

Al observar la tabla se puede apreciar que hay mayor número de personas "muy involucradas" que están "muy satisfechas" con su trabajo, que -- aquellas que están "muy involucradas" pero que no se encuentran "satisfechas" con el mismo. Por otro lado son mucho más las personas "involucradas" o "muy involucradas" que se encuentran "satisfechas" con su trabajo.

4. DISCUSION

De acuerdo a los resultados obtenidos y expuestos en el capítulo anterior, se puede concluir que existe una actitud favorable en gran parte de los sujetos que participaron en ésta investigación hacia su trabajo personal, que en este caso es el de la docencia a nivel licenciatura puesto que ésta, es la actividad que desempeñan todas las personas que participaron y de este modo contribuyeron a que dicho estudio se llevara a cabo.

Por otra parte, los resultados indicaron que no existen diferencias en cuanto a involucramiento en el trabajo en los maestros de instituciones de educación superior públicas y privadas, lo que permite decir que en la muestra de este estudio no se encontró que una u otra institución pudiera tener más o menos personal involucrado.

Al analizar los resultados para verificar si las 4 hipótesis propuestas podían ser comprobadas pudo apreciarse que dos de éstas hipótesis no fueron aceptadas al no encontrarse la relación propuesta.

Con la primera hipótesis, la cual proponía que a mayor frecuencia de interacción con personas en el trabajo, mayor sería el involucramiento en el mismo, se dedujo que sí existe una relación entre ambas variables más no la propuesta, ya que hay una relación moderada entre frecuencia de interacción con colegas e involucramiento en el trabajo, pero ésta es negativa es decir, que hay cierta tendencia que a mayor interacción con colegas haya menor involucramiento en el trabajo, esto quizá sea debido a el hecho de que interactuar con los compañeros de trabajo no quie

re decir que únicamente hablen de temas relacionados con el mismo, sino que esta interacción puede estar ligada a otros aspectos menos relevantes que afectan el desempeño de su actividad, tales como los llamados "chismes" o "grilla" que si bien no ayudan al buen desempeño ocupacional sí pueden afectarlo por ocupar más tiempo en ellos que en preocuparse por cosas más importantes que quizá pudieran contribuir en gran medida a su desarrollo personal y por ende al de sus alumnos; esto puede ser una explicación del porqué a mayor interacción con personas en el trabajo existe menor involucramiento en el mismo.

Por otra parte se pudo comprobar que sí existe una relación positiva entre la competencia y el involucramiento en el trabajo como se propuso con la segunda hipótesis; asimismo se demostró que a mayor percepción de la importancia de ascenso mayor será el involucramiento en el trabajo como se postuló en la tercera hipótesis. Por último la cuarta hipótesis proponía que a mayor grado de legitimización de la jerarquía de estatus ocupacional mayor sería el involucramiento en el trabajo, de mostrando los resultados que dicha relación no existe; quizá para los maestros la legitimización de las jerarquías de estatus en sus instituciones es muy ambigua. Es decir, tenemos por una parte que sí consideran importante el ascender o promoverse y que esto está relacionado con su involucramiento en el trabajo. Por otro lado, este involucramiento no está relacionado con lo que podría llamarse "percepción clara de oportunidades de ascenso" y aquí el problema pudiera ser organizacional más que individual, es decir, que una falta de claridad en las estructuras y procesos organizacionales (puestos, sistemas de recompensa y castigo) es lo que tal vez está afectando aquí.

Otro punto que es interesante destacar en este estudio, es que se encontró que existe una relación considerable entre el involucramiento en el trabajo y la satisfacción en el mismo, es decir que entre más -- "satisfechos" se encuentran las personas con su trabajo "más involucrados" están con el mismo. Esto no es tan obvio si consideramos que -- Vroom (1978), señala sobre esta relación, que aunque muy estudiada, no se ha podido establecer que siempre exista y que en muchas investigaciones el involucramiento en el trabajo, no está relacionado con la satisfacción en el mismo y viceversa. Esto haría más bien recordar a -- Herzberg, en que no estar satisfecho (con factores higiénicos) genera automáticamente involucramiento (factor motivacional).

Los resultados obtenidos a lo largo de todo este estudio, apoyan el enfoque interactivo de los estudios realizados sobre involucramiento en el trabajo. Este enfoque sostiene que el involucramiento en el trabajo es el resultado de la interacción entre el individuo y las variables ambientales. Los estudios realizados por Rabinowitz y Hall -- (1977), apoyan los resultados encontrados en dicha investigación ya que ellos concluyeron que las experiencias ocupacionales más fuertes, asociadas con el involucramiento son principalmente satisfacción con el propio trabajo, con la supervisión y con la gente y como se ha mencionado anteriormente en dicha investigación se ha encontrado una relación entre estas variables y el involucramiento en el trabajo.

Por otra parte apoyamos lo dicho por Lawler y Hall (1970), ellos sostuvieron que hay diferencias individuales, dicen que la gente probablemente difiere en el grado en que tiende a involucrarse en su trabajo

como una función de sus experiencias y situaciones personales, pero -- también sostienen que las personas tienden a involucrarse en un trabajo que les permite un control y la oportunidad de usar sus habilidades, lo cual puede ser comprobado en dicho estudio ya que a pesar de que to dos los sujetos de ambas instituciones por separado tienen las mismas condiciones ambientales de trabajo, en términos generales no todos se encuentran igualmente involucrados como tal vez debería de ocurrir si no existieran diferencias individuales provocadas quizá por sus experiencias y situaciones personales; asimismo esto también puede deberse a la oportunidad que tengan de desarrollar sus habilidades al efectuar su labor docente.

La presente investigación parte como ya se mencionó anteriormente, de los supuestos y conceptualizaciones de William A. Faunce, quien creó la Teoría de Autoentrega. En términos generales la Teoría de Autoentrega aplicada al trabajo, rechaza la suposición convencional de que hay una necesidad universal e inherente de autoestima y que esta necesidad debe ser satisfecha a través del rol del trabajo. Esta teoría dice:

- 1) Que la necesidad de autoestima es generada entre otras cosas, por la frecuencia con la que ocurren evaluaciones en situaciones sociales.
- 2) Reta la suposición convencional de que la experiencia en el trabajo tendrá necesariamente un fuerte impacto en la autoestima del individuo, el trabajo no es el único factor que influye en la autopercepción.

Faunce propuso que el involucramiento en el trabajo debe ser concebido como un proceso selectivo en el cual el grado de involucramiento en cualquier rol ya sea un trabajo u otra actividad depende de qué tanto el éxito o el fracaso de esa actividad afecte a la autoestima. Asimismo dice que la necesidad de autoestima esta influenciada por dos factores especificos en el ambiente de trabajo:

1. La frecuencia de evaluaciones influirá en la necesidad de autoestima.
2. La naturaleza de las evaluaciones aunque sean positivas o negativas influirán en el nivel de autoestima.

Una vez explicada brevemente la Teoría de Autoentrega en la cual fue basada dicha investigación se procederá a relacionar los resultados obtenidos en dicho trabajo con la presente teoría.

Cabe mencionar que Faunce presenta un conjunto de características del trabajo que están positivamente relacionadas al logro de la evaluación ocupacional siendo estas:

- Interacción con personas de diferentes estatus.
- Competencia.
- Importancia concedida al ascenso.
- Legitimización organizacional en los diferentes estatus.

Al influir estas variables positivamente en la probabilidad de auto

evaluación y si dicha autoevaluación mantiene la autoestima entonces si una persona tiene estas características en el trabajo estas influenciarán positivamente el nivel de autoentrega en el trabajo, es por esto que debido a dichas características fueron formuladas las hipótesis de dicho estudio.

La teoría de autoentrega describe que la interacción con personas de diferente estatus ocupacional forzará la autoevaluación ocupacional incrementando el nivel de involucramiento en el trabajo. Esto ocurrirá más probablemente si la otra persona tiene un estatus mayor o menor al nuestro; desgraciadamente en este estudio no fue posible comprobar esto ya que se encontró que existe una relación negativa entre la frecuencia de interacción con personas en el trabajo (específicamente con colegas) e involucramiento en el mismo, es decir que a mayor interacción con colegas hay menor involucramiento en el trabajo razón que ya fue explicada con anterioridad; pero sin embargo, esto quizá también sea debido a que en general las preguntas del cuestionario aplicado estaban enfocadas a saber qué tanto interactuaban los sujetos del estudio con personas de puestos más altos como el director de la escuela o el rector de la institución y como ya fue explicado a su debido tiempo, la mayoría de los sujetos no interactúan con mucha frecuencia con estas personas debido al sistema de jerarquización que se maneja en ambas instituciones en donde la comunicación se da en cadena y hay muy poca oportunidad de interactuar con dichas personas; por otra parte se encontró una relación negativa por lo que se sugiere que para estudios posteriores esta variable sea re-etiquetada, es decir, tratar de distinguir entre inter-

acción por "asuntos de trabajo en sí", "grilla política" y "asuntos personales", ya que quizá diferenciando entre éstos, pueda distinguirse en que forma ocurre la relación propuesta inicialmente por Faunce.

Por otra parte la Teoría de Autoentrega mantiene que un ambiente competitivo de trabajo incrementa la frecuencia de autoevaluación. -- Esto es atribuido al incremento de frecuencia de evaluaciones por --- otros. Consecuentemente la participación en una actividad ocupacional competitiva hará que la autoidentidad ocupacional sea incrementada importantemente para mantener la autoestima lo cual significa tener mayor autologro en esa actividad y por lo tanto mayor involucramiento en la misma. Este supuesto llevó a formular la segunda hipótesis la cual fue comprobada en dicho estudio, ya que se encontró que efectivamente existe una relación positiva entre la competencia en una actividad ocupacional y el involucramiento en el trabajo, es decir que a mayor competencia en una actividad ocupacional mayor será el involucramiento en el trabajo como fue postulado por Faunce.

El involucramiento en el trabajo también es influenciado por la importancia que un individuo otorga a ser promovido en su trabajo por obtener evaluaciones positivas que ayudan a su desarrollo organizacional. Un alto nivel de desarrollo de trabajo está asociado con un alto nivel de involucramiento en el mismo. Si el reconocimiento del logro es un antecedente del desarrollo del trabajo, entonces el reconocimiento del logro es también un antecedente de involucramiento en el trabajo. El que se dé esta relación también puede ser explicada ya -

que una promoción generalmente se da basándose en el reconocimiento y - la recompensa, lo que lógicamente conduce a pensar que un individuo por el deseo de ser reconocido y recompensado se autoentrega a su trabajo.

Si una organización mejora o legitima su propia jerarquía de estatus, es decir si ofrece oportunidades de ascenso, entonces influirá la cantidad de autoentrega al trabajo de sus empleados en el ambiente de trabajo, esta suposición condujo a hipotetizar que a mayor grado de legitimación de la jerarquía de estatus ocupacional mayor sería el involucramiento en el trabajo; desafortunadamente dicha relación no fue comprobada; por razones ya expuestas, pero lo que aquí se propone es mejorar las estructuras organizacionales de las instituciones de educación superior (a través de organigramas y diseño de puestos) y los sistemas de recompensa (incentivos y ascensos), por que suponemos que entre más claro sea esto para un maestro, más involucramiento habrá entre aquellos que perciban que subir de puesto es importante.

El objetivo principal de la siguiente investigación es el de contribuir a una mejor comprensión del proceso de involucramiento en el trabajo y dar información sobre este fenómeno en profesores de educación superior, es por esto que a continuación se proponen algunas implicaciones prácticas con el único fin de mejorar la docencia en las dos instituciones que participaron en dicho estudio.

Al existir ciertas variables del contexto laboral que están positivamente relacionadas con el involucramiento en el trabajo se aconseja - principalmente que éstas no sean descuidadas y que las autoridades de - ambas instituciones luchan para que éstas siempre existan en el ambien-

te de trabajo, ya que como se mencionó anteriormente, dichas variables influyen positivamente en la probabilidad de autoevaluación, manteniendo dicha autoevaluación la autoestima, lo cual es muy importante ya que se pudo comprobar que a mayor frecuencia de evaluación tanto favorable como desfavorable, mayor es el involucramiento en el trabajo.

Debido a esto es recomendable que las evaluaciones a los profesores se sigan efectuando periódicamente como se han venido haciendo en ambas instituciones en un lapso no mayor de 6 meses, ya que de esta forma dichas apreciaciones funcionan como retroalimentación para los sujetos, esto siempre y cuando la dirección de cada escuela se preocupe -- por informar a cada individuo por separado de los resultados de su evaluación ya que muchas veces esta se efectúa puntualmente pero sólo que da en un papel y no se da retroalimentación a los sujetos para que de esta forma ellos conozcan los puntos en que se encuentran bajos y de este modo tratar de mejorarlos, así como el conocer también toda la información positiva que de una u otra forma afecta a la autoestima y por ende contribuye a un mayor involucramiento en su trabajo.

Es claro que la evaluación en el desempeño ocupacional puede involucrar competencia con otros, por lo que es aconsejable que la dirección de la escuela motive ésta entre su profesorado tratando siempre de que sea enfocada hacia un aspecto positivo, es decir a contribuir al propio desarrollo personal en el sentido de ser cada día mejor, investigar más, publicar más, etc; para de esta forma ayudar a mejorar el nivel académico institucional y por consiguiente del alumnado lo que contribuirá tarde o temprano a un mejor desarrollo del país. Debido a

estas razones la dirección general podría fomentar dicha competencia en tre su profesorado a través de ciertos incentivos tales como: convocato rias a concursos organizados por la universidad para investigar ciertos temas de interés general dando toda clase de facilidades para que dichas investigaciones puedan llevarse a cabo; también se aconsejaría que la - universidad mantuviera contacto con universidades de toda América Latina lo que permitiría conocer las diversas actividades académicas que se organizan en ellas y de esta forma mantener un intercambio académico que pudiera mantener actualizado al profesorado de la universidad aumentando así el nivel académico de ésta. Por otro lado sería también muy con veniente que fuera posible otorgar las facilidades financieras para que al organizarse congresos o simposios, pudieran asistir los profesores - interesados en los temas tratados en ellos siempre y cuando estos hayan demostrado ser buenos elementos que contribuyen al mejoramiento del país al esforzarse día a día a ser mejores en su desempeño laboral.

También sería interesante si la universidad se preocupara por publicar una revista trimestral en la cual se incluyeran las investigaciones que profesores de su plantel han realizado y no han publicado por diver sos motivos, así se tendría una revista muy completa e interesante ya - que incluiría investigaciones de interés para todos los puestos que abar caría a todas las escuelas de la universidad por lo que habría una gran variedad de temas. Tal vez estas recomendaciones podrían fomentar la - competencia entre el profesorado lo cual es muy importante, ya que cuan to mayor sea la intensidad y la frecuencia de competencia, mayor será - la probabilidad de que haya autoentrega en la actividad docente.

Por último no hay que olvidar que la autoentrega de un individuo en el trabajo también es fuertemente afectada por las recompensas que el - trabajador percibe en su trabajo por lo que se recomienda que se trate siempre de recompensar al individuo, siempre y cuando efectúe adecuadamente su trabajo, tanto en el aspecto económico como en el social y cultural a través de una buena remuneración y facilidades financieras para realizar adecuadamente su trabajo en lo referente a lo económico, así - como a través del reconocimiento por parte de la dirección de su buen - desempeño académico, como oportunidades de ascender y oportunidades de hacer carrera o desarrollo personal, por mencionar sólo algunos ejemplos en lo referente a lo social y cultural; esto es conveniente ya que mientras mayor sea la recompensa sentida en todos los aspectos de su trabajo el individuo se sentirá motivado a pensar en él, a preferirlo sobre otros roles y a dedicarle su tiempo.

La presente tesis al igual que otros estudios que tratan de investigar la conducta de los individuos en su trabajo, presenta ciertas limitaciones que si bien no son de gran consideración si es conveniente hablar de ellas para que en futuras investigaciones que quizá se lleven a cabo sobre este tema, no se caiga en los mismos errores. Primeramente una falla que es importante destacar en este estudio es el hecho de haber tomado únicamente a dos universidades de todas las existentes en el área metropolitana, si bien esto, por un lado, se hizo con el fin de facilitar la investigación pues así la recolección de datos pudo llevarse a cabo más rápidamente ya que todos los sujetos que incluían la muestra se encontraban comprendidos en el mismo plantel por lo que no era nece-

sario trasladarse a grandes distancias para poder recolectar todos los - datos, lo que seguramente hubiese ocasionado mucha pérdida de tiempo y - de energías, por otro lado surge la duda de cuáles habr an sido los resul - tados si los sujetos de la muestra se hubieran seleccionado de por lo me - nos cinco diferentes universidades públicas y privadas, y que fueran se - leccionadas al azar y no únicamente de dos como se hizo, ya que tal vez con esto no quedar a ningún temor para poder generalizar sobre el involu - cramiento en el trabajo en personal académico en instituciones de educa - ción superior en el área metropolitana y no únicamente en dos institucio - nes de educación superior, por lo que se propone que en futuras investi - gaciones se tome en cuenta este aspecto. Por otra parte también se con - sidera conveniente sugerir que en caso de que se efectuen futuros estu - dios relacionados con este tema se lleve a cabo un control específico en cuanto al sexo, es decir que exista en la muestra el mismo número de mu - jeres y de hombres, para así poder determinar si existen diferencias en el involucramiento en el trabajo en cuanto al sexo; también ser a intere - sante investigar que carrera cuenta con mayor número de sujetos involu - crados, por lo que para esto ser a necesario contar también con un con - trol específico en cuanto al número de sujetos que participar an en la - investigación por cada carrera, es decir que por ejemplo existieran igual número de personas en la carrera de Psicología, que de Ingeniería y de - Administración, puesto que si esto se llevara a cabo arrojar a quizá da - tos muy interesantes y relevantes para conocer y entender un poco más so - bre este fenómeno psicológico.

También para investigaciones posteriores tal vez ser a conveniente -

realizar un estudio longitudinal sobre involucramiento en el trabajo, en donde se investigará el grado de involucramiento en el mismo que existe en cada sujeto en el momento de ingresar al plantel e ir haciendo investigaciones frecuentes para conocer si el grado de involucramiento es el mismo que existía al ingresar o si éste ha aumentado o incluso disminuido a través del tiempo.

Por último y ya para dar fin a esta investigación espero sinceramente que dicho estudio contribuya, aunque sea en una mínima parte, a mejorar la docencia en México ya que estoy convencida de que el que existan profesores a nivel licenciatura que se encuentren satisfechos e involucrados en su trabajo contribuye a que el futuro del país sea mejor, ya que son ellos los que preparan a los futuros profesionistas de México - en quienes caerá toda la responsabilidad del desarrollo y por lo tanto del progreso del país.

5. BIBLIOGRAFIA

- Adler, A. The Practice of Individual Psychology. New York: Harcourt, 1927.
- Aguilar, P.J. "Un modelo para la Elaboración de Curriculums de Psicología". Enseñanza e Investigación en Psicología, 6,2 (12, 1980, p. 161-165).
- Allport, F.H. "A Structuronic Conception of Behavior; Individual and Collective ". Journal of Abnormal and Social Psychology, Volumen 64, 1962, p. 3-30.
- Allport, G.W. "The Psychology of Participation". Psychological Review, Vol. .52, 1947, p. 117- 132.
- _____ Pattern and Growth in Personality. New York: Holt, Rinehart and Winston, 1961.
- Argyris, C. Integrating the Individual and the Organization. New York: Wiley, 1964.
- Becker, E. The Birth and Death of Meaning: A Perspective in Psychiatry and Antropology. New York: Free Press, 1962.
- Benoit, S.E. "Status, Status Types and Status Interrelations". American Sociological Review, Vol. .9, 1944, p. 151 - 161.
- Blauner, R. Alienation and Freedom. Chicago: The University of Minnesota Press-1964.
- Caplow, T. The sociology of Work. Minnesota: The University of Minnesota Press, 1954.
- Church, R.M. "Effects of a Competitive Situation on the Speed of Response". Journal of Comparative Psychological Psychology, Vol. 54, 1961, p. 162-166
- Davis, L.E. And Cherno, A.B. The Quality of Working Life. New York: Free Press , 1975.
- _____ and Taylor, J.C. Design of Jobs. Baltimore: Penquin, 1972.
- Dowel, B.E. and Negandhi, A.R. Work Organization Research: American and European Perspectives. Kent, Ohio: Kent State University Press, 1978.

- Dubin, R. "Industrial Workers" worlds: A study of the Central Life Interests of Industrial Workers". Social problems, Vol. 3, 1956, p. 131-142.
- Farris, G.F. " A Predictive Study of Turnover". Personnel Psychology. Vol.24, 1971, p. 311-328.
- Faunce, W.A. Self Investment in the Ocupational. Paper Presented at meetings of the Southern Sociological Association, 1972.
- _____ and Dubin, R. et. al. Individual Investement in Work and Living, The Quality of Working Life. New York : Free Press, 1975 p. 299-316.
- _____ . Self Investement in Work- and Non-Work Related Roles. Paper Presented at Meeting of the North Central Sociological Association, 1978.
- _____ . " The Relation of Status to Self Esteem: Chain Saw Sociology at the Cutting Edge". Sociological Focus, Vol. 15, 1982, p. 163-177.
- _____ . Work Status, and Self Esteem. Unpublished manuscript, Department of Sociology, Michigan State University, East Lansing, Michigan, 1982.
- Fernández Collado, C. Self Investment in Work: A Study in a Mexican Industrial Community. Ph. D. Dissertation. Michigan State University, 1980.
- _____ . " Imágenes que los trabajadores tienen de la estructura social y auto-involucramiento en el trabajo". Trabajo - presentado en el XXIII congreso internacional de Psicología, Acapulco, 2-7 septiembre de 1984.
- _____ . " El Auto-involucramiento en el Trabajo". Conferencia presentada en el IV Congreso Mexicano de Psicología. Universidad pedagógica, Mexico, D.F. 1985.
- Ford, R. Motivation thought Work Itself. New York: American Management Asociation, 1969.

- French, J. and Kahn, R. "A Programmatic Approach to Studying the Industrial Environment and Mental Health". Journal of Social Issues, - Vol. 18, 1962, p. 1-47.
- Garbin, A.D. and Bates, F.L. "Occupational Prestige and Its Correlates: A Re-Examination". Social Forces, Vol. 44, 1966. p. 295-302.
- Green, B.F. and Lindzey, G. Handbook of Social Psychology. New York: Addison-Wesley Publishing, 1959.
- Gurin, G. and Veroff, J. and Feld, S. Americans View Their Mental -- Health. New York: Basic Books, 1960.
- Hinrichs, J.R. "Communications Activity of Industrial Research Personnel". Personnel Psychology, Vol. 17, 1964 p. 193-204.
- Hughes, E.C. Men and Their Work. Glencoe, Illinois: Free Press, 1958.
- Hulin, C.L. and Blood, M.R. "Enlargement, Individual Differences, -- and Worker Responses". Psychological Bulletin, Vol. 69, 1968, p. 41-65.
- Inkeles, A. "Industrial Man: The Relation of Status to Experience, - Perception, and Value" American Journal of Sociology, Vol. 66, 1960, p. 1-31.
- James, W. Principles of Psychology. New York: Henry Holt, 1890.
- Kaiser, H.F. "The Varimax Criterion for Analytic Rotation in Factor-Analysis". Psychometrika, Vol. 23, 1958, p. 187-200.
- Kaplan, H.B. Self Attitudes and Deviant Behavior. Pacific Palisades, California: Goodyear Publishing, 1975.
- Katz, D. and Kahn, R. The Social Psychology of Organizations. New -- York: John Wiley and Sons, 1966.
- Klemmer, E. and Snyder, F. "Measurement of Time Spent Communicating. Journal of Communication, No. 22, 1972, p. 142-158.

- Kohn, M.L. and Schooler, C. "The Reciprocal Effects of the Substantive Complexity of Work and Intellectual Flexibility: A Longitudinal Assessment". American Journal of Sociology, No. 84, 1978, p.24-52.
- Korman, A.K. "Toward an Hypothesis of Work Behavior". Journal of Applied Psychology, No. 54, 1970, p. 31-41.
- Kornhauser, A.W. Mental Health of the Industrial Worker: A Detroit-Study. New York: John Wiley and Sons, 1965.
- Larsen, K.S. "Dogmatism and Sociometric Status as Determinants of Interaction in a Small Group". Psychological Records, No. 29, 1971, p. 449-450.
- Lawler, E.E. "Job Design and Employee Motivation". Personnel Psychology, No.22, 1969, p. 426-435.
- _____ and Hall, D.T. "Relation ship of Job Characteristics to Job Involvement, Satisfaction, and Intrinsic Motivation". Journal of Applied Psychology, No.54, 1970, p. 305-312.
- Lodahl, T.M. and Kejner, M. "The Definition and Measurement of Job-Involvement". Journal of Applied Psychology, No. 49, 1965, p. 24-33.
- Lundberg, G.C. et. al. Sociology. New York: Harper and Row, 1968.
- Mannheim, B. "A Comparative Study of Work Centrality, Job Rewards and Satisfaction. Sociology of Work and Occupations, No.2, 1975, p. 79-102.
- Maurer, J.G. Work Role Involvement of Industrial Supervisors. East-Lansing, MI: MSU Business Studies, 1969.
- McGregor, D. The Human Side of Enterprise. New York: McGraw-Hill, - 1960.
- McKee, J. Introduction to Sociology. New York: Holt, Rinehart and - Winston, 1969.

- Mead, G.H. Mind, Self and Society, Chicago: Chicago University Press, 1934.
- Medina, L.A. "Función Social de la Enseñanza de la Psicología". Enseñanza e Investigación en Psicología, Vol.2, No.2, 1976. p. 95-99.
- Moore, W.F. Handbook of Socialization Theory and Research. Chicago: - Rand-McNally, 1969. p. 861-885.
- Mortimer, J.L. and Lorence, J. "Work Experience and Occupational Value Socialization: A Longitudinal Study". American Journal of Sociology, No. 84, 1979, p. 1361-1385.
- _____ "Occupational Experience and the Self Concept: A Longitudinal Study". Social Psychology Quarterly, No.42, 1979, p. 307-323.
- Orzack, L.H. "Work as a Central Life Interest of Professionals". Social Problems, No.7, 1959, p.73-84.
- Patchen, M. Participation, Achievement and Involvement on the Job. -- Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1970.
- Pelz, D.C. and Andrews, F.M. Scientists in Organizations. New York: Wiley, 1966.
- Rabinowitz, S. and Hall, D.T. "Organizational Research on Job Involvement". Psychological Bulletin, No.84, 1977, p. 265-288.
- Ribes, E. El Entrenamiento Académico del Psicólogo en México. Primer Congreso Mexicano de Psicología: Memorias UNAM. Facultad de Psicología, México, 1974. p.299-302.
- Rosenberg, M. Conceiving the Self. New York: Basic Books, 1979.
- Saal, F.W. "Job Involvement: A Multivariate Approach". Journal of Applied Psychology, No.63, 1978, p.53-61.
- Seeman, M. "On the Meaning of Alienation". American Sociological Review, No.24, 1959, p. 783-791.

- _____ "On the Personal Consequences of Alienation from -
Work". American Sociological Review, No.32, 1967, p. 273-285.
- Siegel, L. Industrial Psychology. Homewood, IL: Irwin, 1969.
- Tannenbaum, A.S. Social Psychology of the Work Organization. Belmont,
California: Brooks/Cole, 1966.
- _____ Control in Organizations. New York: McGraw-Hill, --
1968.
- _____ Hierarchy in Organizations. San Francisco: Jossey -
Bass, 1974.
- Tausky, C. and Parke, E.L. Handbook of Work, Organization and Society.
Chicago: Rand McNally, 1976.
- Thomason, G.F. "Managerial Work Roles and Relationships-Part I". ---
Journal of Management Studies, No.3, 1966, p.270-284.
- VanMaanen, J. Breaking-In: Socialization to Work. Chicago: Rand McNally,
1976.
- _____ Dubin, R. Handbook of Work, Organization and Society.
Chicago: Rand McNally, 1976.
- Vroom, V.H. "Ego-Involvement, Job Satisfaction and Job Performance".-
Personnel Psychology, No. 152, 1962, p. 159-177.
- _____ and Robinson. et. al. "Relationships Between Attitu
des and Behaviour". Meajunes on Occupational Attitudes, Institute --
for Social Research, 1979.
- Wanous, J.P. "Individual Differences and Reactions to Job Characte-
ristics". Journal of Applied Psychology, No.59, 1974, p. 616-622.
- Weick, K. The Social Psychology of Organizing. Reading, Mass: Addison
Wesley, 1969.
- Weissenberg, P. and Gruenfeld, L.W. "Relationship Between Job Satis-
faction and Job Involvement". Journal of Applied Psychology, No. 52,
1968, p. 469-473.

- Wickesberg, A.D. "Communications Networks in the Business Organization Structure". Academy of Management Journal. No.11, 1968, p. 253-262.

APENDICE A

ENCUESTA SOBRE INVOLUCRAMIENTO EN EL TRABAJO

Este cuestionario forma parte de la investigación que estamos realizando sobre involucramiento en el trabajo en personal académico en instituciones de educación superior. Estamos interesados en conocer las opiniones que los maestros de distintas instituciones de educación superior tienen de su trabajo.

Para que este estudio tenga éxito, su colaboración es muy importante, por lo que de antemano le agradecemos que nos ayude contestando este cuestionario.

Esta encuesta es anónima, por lo que sus respuestas serán confidenciales.

Para que este cuestionario tenga validez, le pedimos que conteste en forma sincera, escogiendo las respuestas que se parezcan a lo que Usted piensa.

Dé vuelta a la hoja y marque con una (X) aquella declaración con la que Usted se considere más de acuerdo. No haga más de una marca en cada declaración cuando no se le pida, ni deje de contestar ninguna.

No hay respuestas correctas, ni incorrectas, simplemente estamos interesados en saber como la gente que trabaja en instituciones de educación superior opina sobre su trabajo.

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACION!

Primero quisiera preguntarle algunos datos personales y hacerle algunas preguntas sobre su ocupación y experiencia de trabajo.

1. ¿Cuál es su edad? _____
2. Su sexo es: F _____ M _____
3. ¿Cuánto tiempo lleva siendo maestro de tiempo completo? _____
4. ¿A que jerarquía pertenece dentro de la institución? _____
5. Pertenece al Departamento de: _____
6. El tipo de institución a la cual pertenece es:
 Pública _____ Privada _____
7. Nos gustaría que nos indicara en porcentajes cuanto tiempo se dedica a:

	100%
Investigación	_____
Enseñanza	_____
Dirección de Tesis	_____

Quisiera ahora hacerle algunas preguntas sobre su situación de -- trabajo.

1. La dirección de su escuela o del departamento al que usted pertenece, ¿Qué tan a menudo le checa o evalúa su trabajo?

1	Muy rara vez	_____	3	A veces	_____
2	Rara vez	_____	4	A menudo	_____
	5	Muy a menudo	_____		

7. ¿Qué tan seguro está usted de las oportunidades que tiene de ser promovido o de mejorar los recursos de su trabajo como maestro?

- | | | | |
|---|--------------------|------------------|-------------------|
| 1 | Muy inseguro _____ | 3 | Algo seguro _____ |
| 2 | Inseguro _____ | 4 | Seguro _____ |
| | 5 | Muy seguro _____ | |

8. ¿Qué tan importante es para usted subir de posición en el trabajo?

- | | | | |
|---|----------------------------------|---|----------------------|
| 1 | No es importante _____ | 3 | Es importante _____ |
| 2 | Es medianamente importante _____ | 4 | Muy importante _____ |

9. En una típica jornada. ¿Qué tan a menudo habla usted con sus colegas de trabajo?

- | | | | |
|---|-------------------------------|---|--------------------------|
| 2 | Menos de una vez al día _____ | 4 | 3 ó 4 veces al día _____ |
| 3 | 1 ó 3 veces al día _____ | 5 | 5 ó 6 veces al día _____ |

10. En una típica jornada, ¿Qué tan a menudo habla usted con el director de la escuela o departamento?

- | | | | |
|---|-------------------------------|---|--------------------------|
| 2 | Menos de una vez al día _____ | 4 | 3 ó 4 veces al día _____ |
| 3 | 1 ó 2 veces al día _____ | 5 | 5 ó 6 veces al día _____ |

11. En una típica semana de trabajo, ¿Cómo cuántas veces habla usted con una persona o personas de puestos más altos que su director o departamento? (Por ejemplo, rector, secretario académico, etc.)

- | | |
|---|------------------------------------|
| 2 | Menos de una vez a la semana _____ |
| 3 | 1 ó 2 veces a la semana _____ |
| 4 | 3 ó 4 veces a la semana _____ |
| 5 | 5 ó 6 veces a la semana _____ |

12. En general, fuera y dentro de su ámbito de trabajo, ¿Qué tan a menudo habla o platica con personas de ocupaciones diferentes a la de usted?

- | | | | |
|---|-------------------------------|---|--------------------------|
| 2 | Menos de una vez al mes _____ | 4 | 3 ó 4 veces al mes _____ |
| 3 | 1 ó 2 veces al mes _____ | 5 | 5 ó 6 veces al mes _____ |

Ahora le vamos a pedir que marque con una (X) debajo de la declaración que exprese - más cercanamente su forma individual de pensar en cuanto a su trabajo académico, con siderando éste como un conjunto de actividades: enseñanza, investigación y asesora - miento de alumnos. No haga más de una marca en cada declaración, ni deje de contestar ninguna.

	May de acuerdo	De acuerdo	NI acuerdo, NI desacuerdo	Desacuerdo	May en desacuerdo
a) La mayor satisfacción en mi vida proviene de mi trabajo.	<u>5</u>	<u>4</u>	<u>3</u>	<u>2</u>	<u>1</u>
b) Yo personalmente es - toy muy involucrado - (metido) en mi traba - jo.	<u>5</u>	<u>4</u>	<u>3</u>	<u>2</u>	<u>1</u>
c) Las cosas más importan - tes que me suceden a - mí, están relacionadas con mi trabajo.	<u>5</u>	<u>4</u>	<u>3</u>	<u>2</u>	<u>1</u>
d) Yo vivo para mi traba - jo.	<u>5</u>	<u>4</u>	<u>3</u>	<u>2</u>	<u>1</u>
e) Cuando hago bien mi -- trabajo siento que he - cumolido con algo impor - tante.	<u>5</u>	<u>4</u>	<u>3</u>	<u>2</u>	<u>1</u>
f) Cuando desempeño bien - mi trabajo siento una - gran satisfacción perso - nal.	<u>5</u>	<u>4</u>	<u>3</u>	<u>2</u>	<u>1</u>
g) Cuando yo desempeño bien mi trabajo siento que - yo contribuyo a mi cre - cimiento y desarrollo - personal.	<u>5</u>	<u>4</u>	<u>3</u>	<u>2</u>	<u>1</u>

APENDICE B

PROCEDIMIENTO DE CODIFICACION

A continuación se presentarán dos ejemplos para facilitar la comprensión del procedimiento que se siguió para post codificar las respuestas de todos los sujetos al reactivo 4 del cuestionario las cuales fueron clasificadas en cuatro.

Primer ejemplo. Un sujeto consideró que los elementos que se deben tomar en cuenta para evaluar justamente el trabajo de un profesor son:

- Respeto del maestro por los reglamentos de la universidad.
- Conocimientos de éste en el proceso enseñanza-aprendizaje.
- Resultados positivos vistos en la calidad de los alumnos egresados.
- Tesis dirigidas terminadas.

Como se explicó anteriormente, se dió un punto a cada una de estas respuestas, pues cada uno pertenece a una categoría diferente; es decir, la respuesta número uno se puede clasificar en el nivel de "Reglas o Normas de la Universidad", la respuesta número dos en "Características Docentes", la respuesta número tres en la categoría de "Alumnos" y la número cuatro en "Investigaciones". Como a cada una de las respuestas se les dió el valor de un punto, el total fue de 4 puntos, valor que se le asignó a la quinta categoría denominada como "Total".

Un segundo ejemplo que intentará resolver cualquier duda que pudie-
rá percibir es el siguiente:

Segundo Ejemplo. Las respuestas dadas por otro sujeto a la ante --
rior pregunta fueron las siguientes:

- Experiencia Profesional.
- Puntualidad.
- Actualización.
- Investigaciones Publicadas.
- Calidad en las tesis dirigidas.

En este ejemplo el total de puntos obtenidos en la quinta categoría
fue de 2, ya que aunque se dieron cinco respuestas las tres primeras ---
(experiencia profesional, puntualidad y actualización), se agruparon en-
el nivel de "Características Docentes", por lo que únicamente se asignó-
un punto por las tres respuestas; y las dos últimas (investigaciones --
publicadas y calidad en las tesis dirigidas), se clasificaron en la ca -
tegoría de "Investigaciones" dando sólo un punto a este nivel aunque ha-
ya habido dos respuestas pertenecientes a él. Los dos grupos restantes-
el de "Reglas o Normas de la Universidad" y el de "Alumnos" no obtuvie--
ron ningún punto, ya que ninguna de las respuestas dadas por este suje -
to se podían incluir en dichas categorías.