

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS

1967-28
Procesada

Estilos de Conducta y Rendimiento en el Trabajo

T E S I S

QUE PARA OBTENER
EL TITULO DE:
P S I C O L O G O

(Nivel de Licenciatura)

P R E S E N T A :

VIRGINIA LOPEZ NAVARRETE

México
1967



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS

Z5053.08

UWAH.28

1967

M. 159476

Apr. 91

A MI PADRE

399
psi

A MIS HERMANOS

438

AL DR. LUIS LARA TAPIA, DIRECTOR DE ESTA TESIS

ESTILOS DE CONDUCTA Y RENDIMIENTO EN EL TRABAJO

	INTRODUCCION	1
CAPITULO I	CONSIDERACIONES PREVIAS	4
	Motivación - Motivo de Logro y Motivo Afiliativo - Estilos de Confrontación del Stress-Dimensión Activo-Pasiva - Confrontación y-Defensa.	
CAPITULO II	LA PRUEBA	31
	a) Planteamiento del Problema y Formulación de Hipótesis.	
	b) Características de la Muestra.	
	c) Material y Procedimiento Usado.	
	d) Resultados Obtenidos, Tablas.	
CAPITULO III	ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS DATOS	50
	SUMARIO Y CONCLUSIONES	64
	NOTAS BIBLIOGRAFICAS	66
	BIBLIOGRAFIA	69
	APENDICE A	71
	APENDICE B	77

INTRODUCCION

INTRODUCCION

Tradicionalmente dentro del campo de la Psicología Industrial y más específicamente en la selección de personal, hemos observado que la mayoría de los esfuerzos importantes se han canalizado al estudio del nivel intelectual de las personas y de sus aptitudes para un puesto determinado, aspectos que se han considerado básicos para aventurar algunos juicios sobre el rendimiento futuro de dichas personas.

El presente estudio tiene como objetivo ilustrar algunos aspectos del trabajo de investigación que tenemos diseñados y que están enfocados a la medición de algunas variables que afectan el rendimiento en el trabajo. El interés último está dirigido a incrementar la posibilidad de establecer algunos parámetros obtenidos de nuestros hallazgos a la predicción del comportamiento que presenten los individuos en la situación de trabajo cuando asisten a los estudios de selección de personal.

Ahora bien, considerando que el rendimiento humano constituye un factor que influye en el desarrollo de los individuos, y dado que dicho rendimiento parece depender en buena parte de factores complejos de la personalidad, y no solo de las habilidades humanas, hemos pensado en la posibilidad de medir desde este punto de vista, el grado relativo en que algunas variables relevantes de ésta, afectan el rendimiento en el trabajo.

Partiendo de la hipótesis de que algunas variables motivacionales y

ciertos patrones utilizados para confrontar problemas afectan el rendimiento de los seres humanos en la situación de trabajo y constituyen parte de lo que podríamos llamar sus estilos generales de comportamiento frente a los problemas de la vida, hemos pensado llevar a cabo una investigación utilizando instrumentos de exploración psicológica desarrollados por nosotros que nos permitieran el registro de tales estilos — de conducta a fin de correlacionar, posteriormente, los resultados con escalas objetivas de rendimiento de los sujetos.

Este es por supuesto, un estudio preliminar, sin más pretensiones que la de establecer el primer paso de otros muchos que seguirán para llegar a nuestra meta fijada, que es la de desarrollar algunos instrumentos predictivos del rendimiento en el trabajo, por lo tanto debe considerarse simplemente, como un primer estudio exploratorio.

CAPITULO I

CONSIDERACIONES PREVIAS

1.- Motivación

- a) Motivo de Logro
- b) Motivo Afiliativo

2.- Estilos de Confrontación del Stress

- a) Dimensión Activo-Pasiva
- b) Confrontación y Defensa

"Lo que percibimos, lo que llama nuestra atención, lo que conservamos en la memoria, aprendemos y reconocemos, las asociaciones que hacemos, las emociones con que reaccionamos, nuestro tipo de imaginación y pensamiento y, con frecuencia el grado de inteligencia en nuestras respuestas dependen parcialmente de un factor al que hemos llamado motivación." (1)

En el texto, ahora clásico, sobre la "Historia de la Psicología Experimental", Boring señala la importancia del estudio de la motivación en estos términos: "La psicología dinámica es un campo, el de la psicología de la motivación. - Esta representa un interés y una preocupación. Representa también un movimiento de aquellos psicólogos que, insatisfechos con la descripción de la conciencia y de la conducta, buscan una psicología más satisfactoria de la que llaman algunas veces "la naturaleza humana". La Psicología de la naturaleza humana es una psicología motivacional, porque la predicción y el control de la conducta son las cosas más importantes de conocer al hombre como organismo viviente, selectivo y adaptativo" - (p. 692).

Las acciones de un individuo pueden verse explicadas, en parte, por sus expectativas y conocimientos. Pero, cuando nos planteamos el problema de -- por qué actúa al fin y al cabo, nos estamos planteando un problema paralelo: el -- problema de la motivación. La respuesta a esta cuestión ha sido esbozada por los psicólogos en términos de la existencia de fuerzas pulsitivas, impelentes y metas en la consecución de las cuáles el organismo invierte sus energías. Incidentalmente --

las metas sirven para definir "operacionalmente" motivos específicos.

En el libro "Introducción a la Motivación" de John W. Atkinson -- (2), encontramos la importancia que el autor da al sentido común como punto de partida para las ciencias y la influencia que ha tenido en el estudio científico de la -- motivación. Destaca que tenemos un conocimiento de lo que es la motivación, aún cuando éste sea precientífico, o sea, producto del sentido común, y cómo, por medio de procesos experimentales adecuados es probable alcanzar un nivel de realización más científico.

Nos dice que "la tarea de la ciencia, no importa cuál sea la materia de estudio, es mejorar el sentido común. Y esto se logra por la creación de nuevos conceptos, nuevas formas de pensamiento acerca de la materia de interés y que esto es más útil que el fondo precientífico que el hombre sabio desarrolló a través de la experiencia personal y la intuición".

Asimismo nos dice que para desarrollar un concepto que nos explique mejor la dirección, vigor y persistencia de las acciones, debemos comenzar con -- ciertas ideas convencionales acerca de las causas inmediatas de la conducta o sea -- el sentido común de la motivación.

Para entender esto, vemos por ejemplo que toda la gente sabe que -- las personas experimentamos deseos y aversiones o sea gusto y disgusto, esto es sentido común, y que la psicología ha tratado de mejorar esto tratando de formular un esquema de clasificación de deseos específicos. Que por sentido común también se sabe que los individuos prefieren más una cosa que otra, y que se ven más satisfe--

chos por una cosa que por otra y que la psicología trata de explicar la atraktividad-relativa de las metas y el valor incentivo de ellos.

Por lo que vemos, el sentido común acerca de la motivación es lo -- que la gente entiende cuando utiliza palabras como querer, desear, anhelar, inter-viniendo los sentimientos de agrado y desagrado en la orientación de estas acciones.

Y el autor lo dice más específicamente.

"El concepto del sentido común de la motivación tiene que ver con-- las satisfacciones e insatisfacciones, con los deseos que dirigen hacia una acción, -- con las decisiones que se tomen para lograr una acción más adecuada, con el con-- flicto de intereses, con los sentimientos de frustración y gratificación, lo que llena nuestras experiencias diarias".

Para poder salvar la laguna que separa las categorías convencionales de pensamiento relativas a la experiencia de la motivación y el estudio científico -- del mismo problema, debemos apreciar el cambio en las actitudes relativas a la mo-- tivación que evidentemente son distintas, las actuales a las de los primeros períodos de la historia humana.

Uno de los cambios más importantes en la actitud y orientación rela-- cionados con el comportamiento humano, estuvo influenciado por la teoría de la -- evolución de las especies de Carlos Darwin. Antes de él, se pensaba que hombres-- y animales eran cualitativamente diferentes. El hombre era considerado como ra-- cional y el animal como guiado por el instinto y otras fuerzas irracionales; el hom-- bre capaz de pensar y el animal no.

La teoría de la evolución destruyó la distinción cualitativa entre el hombre y el animal que había sido aceptada por el sentido común durante muchos siglos; al presentar Darwin una explicación convincente de cómo el hombre había evolucionado de formas inferiores de la vida animal.

La concepción de Darwin sobre el proceso evolutivo, da lugar a un estudio científico de la conducta adaptiva de animales y hombres. Tres implicaciones de esta concepción se han reflejado en los puntos de vista de las investigaciones psicológicas y cada uno de estos tres cursos han tenido que ver con el problema general de la motivación. Resumidos son como sigue:

- 1.- Si los hombres y animales no son cualitativamente diferentes, - si, ahora, el hombre es visto como la forma más alta de vida animal, entonces las cualidades previamente atribuidas sólo al hombre, como su capacidad para una conducta inteligente, debe estar presente aunque en una extensión menor en los animales más inferiores. Esta hipótesis guió las primeras investigaciones empíricas del comportamiento animal, buscando evidencia de una conducta inteligente.
- 2.- Si los hombres y animales no son cualitativamente diferentes, - sino que representan diferentes puntos en un continuum que va en aumento de complejidad, entonces las tendencias instintivas, irracionales, atribuidas a los animales, juegan también un importante papel en el comportamiento humano.

Así los descubrimientos de Freud sobre la importancia de las -- influencias inconscientes sobre la conducta humana, lo irra-- cional, etc., son una elaboración de esta segunda implicación de la teoría de Darwin.

- 3.- El interés en las diferencias individuales y el desarrollo de -- tests que midieron esas diferencias individuales, surgió de --- otra de las consideraciones de Darwin o sea, que hay varia-- ciones individuales en las características que ayudan a la su-- pervivencia.

Cada uno de estos tres campos de interés, se ha encontrado con algún aspecto del problema general de la motivación, ha desarrollado métodos para investigarlas y ha elaborado conceptos apropiados para cada uno de ellos. Todo esto ha dado lugar a las diferentes teorías que sobre la motivación se han suscitado.

Darwin pensó que ciertas acciones "inteligentes" son heredadas. Las más simples de éstas, son los reflejos, y las más complejas, los instintos. Nació así la doctrina instintivista desarrollada por teóricos como William James, Sigmund --- Freud, y Mc. Dougall como un importante concepto explicatorio en psicología.

Mc. Dougall dice:

!"Nosotros podemos definir un instinto como una disposición psicológica heredada o innata, que determina al que lo posee, a percibir, o prestar aten-- ción a objetos de cierta clase, a experimentar una emoción particular cuando se per-- cibe el objeto, a actuar en una manera particular en consideración a él, o por lo -

menos a experimentar un impulso".

La doctrina instintivista durante el primer cuarto de este siglo, tuvo un gran dominio en psicología, pero éste empezó a decaer, debido por una parte a que cada autor añadía más y más instintos en la lista. Esta teoría no ha sido enteramente abandonada, y recientemente ha sido revivida por varios autores. (3)

Para los psicólogos clínicos, el término motivación se refiere (como para Freud, quien les enseñó el camino a seguir) a un complejo total de tendencias conflictivas dentro de la persona, algunas de las cuales representan formas completamente inconscientes de pensamiento y acción.

Otro grupo de psicólogos piensan diferente, acerca del problema de la motivación. Para los psicólogos experimentales, quienes buscan los principios básicos de la conducta a través de sistemáticos estudios experimentales del comportamiento animal, el término motivación se refiere a varios estados como el hambre, el cual puede ser manipulado y controlado por medio de la privación de comida, o como el miedo, el cual puede ser inducido mediante la presentación de una señal en que un estímulo nocivo está próximo, etc.

Esto se refiere a las teorías pulsitivas, en las que el concepto "pulsión" fue introducido por Woodworth para describir la "energía" que impele a un organismo a la acción, lo pensó como una provisión general de energía, pero pronto se habló de pulsiones, tales como el hambre, el sexo, la sed, etc.

La teoría pulsitiva sin embargo, está basada en experimentos cuidadosos y proporciona definiciones operacionales, es decir, uno puede decir bajo qué

condiciones está operando una pulsión y los medios para medirla.

En esta teoría interviene el concepto de homeostasis introducido por el fisiólogo Walter Cannon. De acuerdo con este concepto, un estado de desequilibrio aparece en el cuerpo siempre que las condiciones internas se desvían de un estado normal constante, y las pulsiones psicológicas representan la forma de cómo el cuerpo intenta recobrar el equilibrio.

Así, la motivación viene a ser definida como las pulsiones que surgen de una homeostosis no balanceada, o de la tensión concurrente.

Este concepto de la pulsión homeostática ha tenido una gran influencia en el campo del aprendizaje. Un teórico del aprendizaje, Clark L. Hull, ha dicho que toda conducta es motivada por pulsiones homeostáticas o pulsiones secundarias basadas en ellas. Y que todas las recompensas están basadas en la reducción de una pulsión homeostática primaria. Un ser humano o animal de laboratorio, aprenderá una respuesta para conseguir la recompensa con fundamento en tal condición.

Genéricamente, toda fuerza pulsitiva cuenta con tres características conceptuales básicas: Su estado afectivo o "tono hedónico", más o menos específico, y que puede revestir una cualidad negativa o positiva; su selectividad atenta frente a los estímulos, y la selectividad responsiva que impone al organismo, asociada a su vez, con las experiencias de aprendizaje de este último. Aunadas a estas características, existen cuando menos otras dos igualmente importantes, relacionadas con los mecanismos particulares que activan y desactivan un motivo.

En la "activación experimental" de los motivos, los psicólogos han desarrollado dos técnicas fundamentales, las cuales han arrojado luz sobre algunas de las operaciones "implícitas que se suceden, cuando un organismo se encuentra motivado". Estas técnicas, llamadas de privación y de estimulación tienen efectos muy semejantes sobre el organismo, radicando sus diferencias en la rapidez con que se desarrollan los estímulos internos y las respuestas (perceptuales y motoras) a ellos. Solley y Murphy han resumido los resultados de ambas técnicas en los términos siguientes: Cuando se priva a un individuo de elementos necesarios para su supervivencia biológica, tienen lugar como consecuencia, ciertos hechos. Las señales internas que el individuo puede discriminar actúan como "gatillos" de sus respuestas perceptuales. Además se evoca un complejo de respuestas viscer-autónomas, o sean los estímulos internos producidos por la privación y el complejo de respuestas internas que las operaciones de privación producen.

Esencialmente, los mismos efectos son producidos por la técnica de presentar ciertos estímulos que cuentan con la propiedad (innata o adquirida) de iniciar respuestas. Típicamente, los estímulos motivantes externos son los llamados tradicionalmente estímulos incondicionados. En nuestros términos, estos estímulos evocan dos cosas, estímulos internos y respuestas afectivas.

Como se ha visto, cada teórico tiene concepciones diferentes acerca de la motivación. Sin embargo, hay un acuerdo general en cuanto a que el motivo es un factor interno que mueve, dirige e integra la conducta de una persona. Esto no es observado directamente, sino que es inferido (de su conducta)

o simplemente un supuesto para explicar la conducta. Por supuesto aquí, ya - hablamos en términos de las llamadas "motivaciones aprendidas".)

La motivación se distingue de otros factores que también influyen la conducta, tales como la experiencia pasada de la persona, sus capacidades físicas, y la situación ambiental en la cual se encuentra, aunque estos factores pueden influenciar la motivación.

El aparente acuerdo teórico y experimental que se aprecia en el tratamiento de los psicólogos al problema de la motivación, en cuanto a que - existen ciertos tipos especiales de condiciones que dan origen a los motivos, - ha permitido destacar, por otra parte, cuatro "modelos" conceptuales básicos, - que parecen resumir adecuadamente las características diferenciales de las principales teorías actuales formuladas sobre el problema. Estos modelos han sido - revisados por Mc Clelland (4) y denominados: a) Modelo de la Supervivencia; b) Modelo de la Intensidad del Estímulo; c) Modelo del Patrón de Estímulos; - e) Modelo de la Activación Afectiva.)

La mayoría de los modelos citados, han derivado del enfoque experimental del fenómeno del aprendizaje y parecen girar alrededor de una concepción que considera al motivo como el producto final de un estado tensional que "energetiza" al organismo y lo hace entrar en actividad hasta que su equilibrio se restituye por mediación de una "respuesta consumatoria". La variedad observada en estos modelos "tensionales" obedece, al parecer a la necesidad de los teóricos de explicar los diferentes efectos que la motivación ejerce sobre la conducta de los organismos en las situaciones experimentales tratadas. Es decir,

qué tipos de efectos de conducta son asociados con qué tipos particulares de -- condiciones antecedentes.

-D Seguidamente trataremos la teoría hedonista de la motivación, - teoría con la que trabajaremos a lo largo de este estudio. Esta teoría dice que la conducta está guiada por la búsqueda del placer y por el evitamiento del dolor.

Esta teoría ha sido revivida y modificada por David C. Mc Clelland, quien sugiere una nueva versión a la teoría hedonista, sobre modelos más operativos, no se confía en reportes subjetivos de placer o dolor, sino que se usan medidas objetivas para la conducta aproximativa o evitativa.

La teoría propuesta aquí, ha sido defendida en diversas ocasiones por psicólogos del prestigio de Donald O. Hebb, Abraham Maslow, Gordon Alllport y otros, y la razón para destacarla de las demás posturas teóricas, se hará aparente conforme avancemos en el presente escrito y conforme hagamos explícitos los supuestos que la subyacen.

Este modelo de la activación afectiva, que abordaremos en detalle posteriormente, se desarrolló a partir de los estudios de la motivación de logro conducidos en la Universidad de Wesleyan por Mc Clelland et. al., (5). - Este modelo supone que la activación del afecto, que fue ya considerado como un elemento conceptual importante del motivo, representa un fundamento teóricamente más aceptable de su poder pulsitivo, que la necesidad biológica o la intensidad de un estímulo dado.

Los estados afectivos resultan obviamente importantes en el control

de la conducta al menos en el nivel de sentido común. Otra razón es la creciente evidencia de la importancia que tiene la sensibilidad selectiva para orientar y dirigir la conducta en los animales inferiores, y se pensó en la posibilidad de que la conducta del hombre pueda verse también orientada por la sensibilidad selectiva a tipos de situaciones particulares. "Ciertos tipos de situaciones liberan innatamente reacciones que, en el hombre, son más bien difusas y encubiertas, que específicas y manifiestas, pero que son consumatorias en el sentido de que se agotan así mismas al final". Son estas reacciones difusas las que entendemos por afecto y pueden ser observadas ya mediante reportes verbales y reacciones autónomas, o ya inferidas de la conducta aproximativa-evitativa. Descrito en sus propios términos, un motivo representa "la reintegración por medio de una señal, de un cambio en una situación afectiva".

En donde el término reintegración supone la implicación de aprendizaje previo. "Las señales apareadas con los cambios en dichos estados afectivos y con las condiciones que los producen se hacen capaces de reintegrar un estado (A') derivado de la situación afectiva original (A), pero no idéntico a ella.

En la formación de motivos, las discrepancias entre nivel de adaptación y sensación deben presentarse simultáneamente con otros hechos, para que se establezcan asociaciones entre afectos y situaciones específicas, que al ser evocadas lleven a la ejecución de las conductas de aproximación o alejamiento correspondientes al afecto positivo o negativo que haya sido despertado.

La teoría hedonista de Mc. Clelland que como ya se indicó, utiliza un modelo de activación afectiva, quiere significar que ciertos estímulos ambientales activan innatamente un estado de placer o dolor, con su correspondiente tendencia al acercamiento o evitación. Es decir, la activación o despertar afectivo es la consecuencia innata de eventos sensoriales o perceptuales que implican discrepancias entre el nivel de adaptación y la sensación o percepción que las originó. El grado de afecto placentero o doloroso activado, depende de la adaptación anterior de la persona. Pequeñas discrepancias en el nivel de adaptación son placenteras y las grandes no lo son. El nivel de adaptación puede ser modificado por condiciones somáticas y por la experiencia.

La motivación para Mc. Clelland consiste en anticipaciones aprendidas o expectativas de una meta que active reacciones emocionales positivas o negativas. Las metas, conocidas previamente que activan placer producen el acercamiento a ellos, mientras que aquellos que producen dolor son evitadas. En este sentido Mc. Clelland define a todos los motivos como aprendidos. La activación afectiva es innata y la anticipación es adquirida.

Una conducta puede identificarse como motivada si hay coordinación de las respuestas o algún tipo de secuencia responsiva. Es decir, una elección libremente orientada a la meta, que no sólo puede estar presente en la conducta aproximativa o evitativa, sino también en la elección de ciertos "tipos de pensamiento orientados hacia la meta" para su inclusión en la fantasía, criterio que es utilizado para medir el motivo de logro y el de afiliación. En la conducta verbal derivada de estos pensamientos, "la situación afectiva reintegrada" puede

de verse reflejada directamente y no requiere ser inferida.

La concepción de Mc. Clelland implica un enfoque novedoso al problema de la motivación. Sus postulados tratan las dificultades teóricas presentadas por dicho problema, al menos tan bien como los modelos conceptuales restantes y tienen claras ventajas respecto a los detalles de investigación que presentaremos después. La escuela de Mc. Clelland (1953), se ha circunscrito al estudio de motivos particulares. Entre ellos, se encuentra el motivo de logro y el afiliativo, los cuales son de interés para nuestro trabajo de investigación que trataremos en las páginas siguientes.

a) Motivo de Logro.

El motivo de logro representa un "éxito al competir por estándares de excelencia" (Mc. Clelland et. al., 1953). En donde éxito significa resultado satisfactorio; competencia, idoneidad; estándar, norma, tipo de patrón; excelencia, aquello que sobrepasa los méritos normales.

Motivo de logro es por tanto, la meta libremente elegida de encauzar la actividad de manera que permita obtener resultados satisfactorios al intentar adquirir habilidades consideradas como superiores por la mayoría de las personas.

Lo que llamamos "deseo de lograr", el deseo de perfeccionar no es tanto por el reconocimiento o prestigio sociales, que ello implicaría, como por la fuerza de un sentimiento interior de realización personal.

"Nuestros primeros estudios demostraron que quienes acusaban un-

alto nivel en lo tocante a esa motivación, tendrían a trabajar con mayor intensidad en ciertas tareas determinadas, a aprender con mayor rapidez a desarrollar sus mejores esfuerzos cuando tal cosa fuera necesaria para su historial y no precisamente cuando existían incentivos especiales, tales como premios en metálico, etc...". (Mc. Clelland) (6).

El motivo de logro se desarrolla de las expectativas crecientes. Por ejemplo si a un niño se le da un carro nuevo de juguete, el hecho de que no continúe jugando con él por el resto de su vida, equivale a que sus expectativas y su confirmación al jugar con él se hacen ciertos y se verá fastidiado. Así el placer de cualquier cosa, depende de un grado moderado de novedad que tiene que hacerse aún mejor según las expectativas llegan a su acuerdo con él.

En el desarrollo de un motivo de logro se encuentran el afecto positivo que acompaña al aprendizaje de actividades comunes, y que la obtención de metas se tornará una tendencia fuerte cuando haya afectos positivos derivados del dominio de situaciones y de la calidad de la realización. Asimismo, el nivel de adaptación puede modificarse en sentido negativo si la consecución de la meta o de las actividades encaminadas a ella van acompañadas de afectos no placenteros.

Estos aspectos se pueden sintetizar en dos características del motivo de logro, a saber, su defensividad y temor al fracaso; y por otro lado un incremento en la tendencia instrumental y esperanza de éxito, aspectos que son visibles en la conducta.

b) Motivo Afiliativo.

Si el despertar afectivo es la consecuencia innata de eventos sensoriales o perceptuales que implican discrepancias entre el nivel de adaptación y la sensación o percepción que las originó, entonces el número de motivos, se ve posiblemente determinado por el número de expectativas que los psicólogos puedan descubrir, que tienen lugar universalmente y que con frecuencia se traducen en cambios afectivos mediante su confirmación o no confirmación.

Así tenemos que resulta obvio que los individuos humanos se asocian en todas partes con otros individuos y estas asociaciones desarrollan expectativas que se ven saturadas intrínseca y extrínsecamente de cambios afectivos. Estando presentes los dos criterios principales para suponer que el motivo de afiliación está presente en todos los hombres en mayor o menor grado.

Las siguientes afirmaciones referentes al motivo de afiliación (o el ser socialmente aceptado), han sido desarrolladas por Shipley y Veroff (7). Estas revisiones están basadas sobre el análisis de datos obtenidos bajo condiciones experimentales con diferentes láminas y de un reanálisis de dichos datos. *

Esta medida de la afiliación debe ser considerada, más como un instrumento de investigación, que como un test formal. El criterio de lo que es una imagen de afiliación definirá el concepto de necesidad afiliativa. Lo más importante es poder identificar en una historia imaginativa, alguna secuencia de conducta afiliativa.

Las características que lo definen en la prueba, es que una ima-

* Capítulo V, del Libro "Motives in Fantasy, Action and Society", John W. Atkinson.

gen de afiliación se califica cuando la historia contiene alguna evidencia de interés para establecer, mantener o restaurar una relación de afecto positivo con otra persona. Esta relación podría ser descrita más adecuadamente por la palabra amistad. El interés afiliativo también se infiere de afirmaciones de cómo una persona siente acerca de otra, de la relación entre ambas. Alguna afirmación de preferencia, o deseo de ser preferido, aceptado o perdonado revela la naturaleza de la relación. Otras afirmaciones implican el deseo de restaurar una relación afiliativa del pasado. Pudiéndose también inferir de algunas actividades de compañerismo, tales como fiestas, reuniones, visitas, etc. (8)

Uno puede considerar dos aspectos de la motivación afiliativa, igualmente como se hizo para el motivo de logro. Buscar la afiliación por el estímulo placentero que resulta de la relación afiliativa. Y buscar la afiliación por el estímulo doloroso resultante del rechazo.

2.- Estilos de confrontación del Stress.

Desde los primeros años de la teorización psicoanalítica ha estado presente la necesidad de encontrar una mejor manera de tratar con la solución activa y saludable de conflictos y de la resolución de problemas.

Actualmente ha cobrado importancia el tratar de conocer la personalidad a través de todos aquellos componentes sociales y culturales que determinan en forma total o parcial la conducta de sus integrantes, por lo que trataremos de enfatizar sobre la influencia que tienen algunas variables de tipo socio cultural. Entendiendo por cultura toda conducta aprendida desde las acciones -

más elementales hasta las elaboraciones más complejas (M. Mead).

Todos los seres humanos poseen ciertas características formales y se comportan de acuerdo a ciertos principios comunes a pesar de la variación cultural. Sin embargo estos principios comunes pueden expresarse de diferente manera, es decir, que reflejan los contenidos específicos de una cultura.

Para poder proseguir debemos hablar un poco sobre el stress (típico científico y profesional) ya que si tratamos de los diferentes estilos de conducta que un ser humano puede adoptar, veremos que para poder adoptar cualquiera de ellos, lo primero que se necesita, es, una situación que confrontar. Ahora bien, ante cualquier situación se produce un stress. Bajo el nombre de stress, se encuentran el conflicto a la frustración, a la ansiedad, a la defensa, emociones, etc.

Se considera al stress como una intensa y penosa experiencia y de una gran influencia en la conducta. Las reacciones de stress parecen ser el resultado de condiciones que rompen el equilibrio personal y valores sociales de las personas expuestas a ellas (9).

Por lo que los conceptos generales de la producción y reducción del stress psicológico, deben corresponder a la variación en las características psicológicas de las diferentes gentes. Si los patrones motivacionales y los sistemas de creencia basados sobre valores culturales y experiencias sociales difieren, las condiciones que producen stress en una cultura pueden ser diferentes de aquellas que los producen en otra cultura. Lo que produce el stress, su forma de expresión y los métodos de enfrentarlo varían de individuo a individuo.

Así tenemos que, la forma en que actúa la socio-cultura sobre sus miembros, es mediada por lo que llamamos "premisas socio-culturales" "Ps S C". (10). Esta teoría ha sido desarrollada por el Dr. Díaz Guerrero.

Considerando que el ser humano se encuentra siempre actuando frente a situaciones de stress y tratando de hacer más manipulables las situaciones que los provocan, "debemos tratar de conjugarlo con el aspecto de las premisas socio-culturales, ya que es precisamente unidas, como nos brindan la oportunidad de estudiar las reacciones generales y particulares, en relación con la personalidad, la conducta y las motivaciones del ser humano". (11)

Para el Dr. Díaz Guerrero una premisa socio-cultural "es una afirmación simple o compleja, pero es una afirmación que parece proporcionar las bases para la lógica específica del grupo". (Sic)

Así, decimos, que cuando los miembros de un grupo piensan, su pensamiento se inicia a partir de estas afirmaciones llamadas premisas. Estas son aprendidas como afirmaciones y se transmiten de generación en generación.

a) Dimensión Activo-Pasiva. ✓

Cuando se presenta una situación cualquiera se pueden observar los patrones de conducta de un sujeto dado en función de sus premisas socio-culturales. Estas premisas tratan con el stress, y hay dos formas de tratar con él, una activa y otra pasiva.

Para llegar a esta dicotomía activa-pasiva se empezó por observar que todas las personas en todas las culturas tienen que tratar con tensiones y --

que siempre se ha buscado una forma funcional de manejarlas, encontrándose -- que unas personas las confrontan (encaran) activamente y otras las soportan (aceptan) pasivamente (12).

La actividad implica una idea de hacer las cosas más directa y abiertamente, mientras la pasividad está relacionada con un patrón de conducta en función de un "retraso en el tiempo" de la respuesta en algunas situaciones. Un aspecto que debe ser aclarado es que esta dimensión de actividad-pasividad no guarda sino sólo parcialmente una relación con el significado que las palabras activo y pasivo han denotado en la tradición psicológica. En realidad, cuando el Dr. Rogelio Díaz Guerrero se refiere a estos términos, nos está indicando con cada uno de ellos, todo un sistema de comportamientos que abarcan desde patrones relativamente simples, como pueden ser los tiempos de reacción ante pruebas psicológicas, hasta conductas más elaboradas y complejas relacionadas con procesos cognoscitivos, modalidades del lenguaje, referencias sobre formas o estilos de vida (13) y actitudes generales en las formas de encarar y articular las experiencias vitales. Estas actitudes han demostrado ser particularmente importantes en la diferenciación cultural (14). Por lo que se ve aquí, se trata de la connotación de "síndromes conductuales" muy estructurados y no como pudiera parecer a simple vista, términos referidos al grado de energía en juego. Más aún, y como ejemplo, podríamos indicar aquí, que la tendencia mostrada por aquellos sujetos que caracterizan formas pasivas de confrontación en situaciones sociales, frecuentemente encaran la solución de problemas mediante vías "indirectas" (15) que involucran cadenas de relaciones humanas más largas, que las utilizadas por

aquellos sujetos clasificados como activos, que muestran por el contrario, una tendencia a seguir formas directas en la solución de problemas. Como se ve en el primero de los casos probablemente existe un mayor desplazamiento de energía. Otro aspecto que parece ser fundamental para diferenciar cada una de estas dimensiones, es aquella que está específicamente referida al manejo de las relaciones interpersonales que en general tienen un grado de prevalencia mayor en los sujetos clasificados dentro del síndrome pasivo (16).

b) Confrontación y Defensa.

Pero la teoría no acaba aquí, ya que si ninguna persona puede evitar las situaciones que implican stress, como ha indicado el Dr. Díaz Guerrero, entonces los estilos de conducta que se adoptan frente a esta realidad en cualquier situación podrían ser de confrontación o defensa. Estas modalidades deberán explicarse ampliamente a fin de ejemplificar cómo actúan la actividad y pasividad en un confrontar o defenderse ante los stresses de la vida.

Siguiendo algunos de los esquemas clásicos surgidos de la psicología europea y reforzados posteriormente por las escuelas norteamericanas, podría pensarse que los estilos de conducta pasiva serían representativos de modalidades "neuróticas", ya que los modelos de "salud", "madurez", e incluso "valor" han emanado esencialmente de puntos de vista "activistas" que ven en su contrario actividades "indeseables". El punto de vista relevante a este respecto del Dr. Díaz Guerrero, consiste en considerar que de hecho las dimensiones actividad y pasividad están modelados culturalmente y por lo tanto cada uno de -

ellos permite evaluar sus secciones de confrontación y de defensa. Dicho esto en otras palabras, algunas formas de confrontación activa podrían ser consideradas a la evaluación de modelos "pasivos" como verdaderas conductas de defensa y viceversa, por lo que el parámetro socio-cultural representa la única evaluación legítima. Aquí se encuentran implicados con toda seguridad algunos procesos de "balance perceptual" (17) muy interesantes que merecen seguramente más estudio. Constituye, ésta, por tanto, una matriz hipotética de las cuatro formas posibles de conducta ante los problemas de la vida. Estos conceptos podrían explicar la conducta de los sujetos en diversas actividades frente a situaciones específicas.

Para ahondar un poco en estas ideas, hablaremos sobre los criterios de confrontación y defensa, por considerarlos de importancia para la mejor comprensión de estos aspectos del comportamiento.

Desde los principios de la teoría psicoanalítica podemos encontrar sugerencias de la complejidad en el funcionamiento adaptativo del yo. Anna Freud dice: "Todas aquellas medidas defensivas que se vinculan a una alteración en el proceso instintivo, como el revertimiento y retorno contra el sujeto, tienen sus contrapartes en los intentos del yo, por tratar con el peligro externo, interviniendo activamente para cambiar las condiciones del ambiente que le rodea" (18). Esta dualidad de la función de los mecanismos del yo es discutida también por Lampl-de Groot. Continuando con Anna Freud, ella indica "que el yo puede ser influenciado para adoptar lo que se ha llamado 'enfrentamiento', más bien que modos defensivos de manejar el conflicto" (19).

El propósito aquí es que los mecanismos del yo sean pensados como mecanismos generales, los cuales pueden tomar funciones defensivas o de enfrentamiento. Sin embargo, creemos pertinente hablar de cada uno de ellos por separado, primero, para más tarde entender la dualidad propuesta.

El término "defensa" es el más antiguo representante del punto de vista dinámico en la teoría psicoanalítica. "Los procesos o mecanismos defensivos son aquellos medios psicológicos que el yo utiliza para solucionar los conflictos que surgen entre las exigencias instintivas y la necesidad de adaptarse al mundo de la realidad, bajo determinadas influencias del ambiente familiar y social". - (20).

Es decir, el organismo psíquico busca preservar su seguridad, resguardándose de las angustias de los conflictos internos y el miedo a las amenazas del mundo exterior. La amenaza es una variable importante del stress e implica un estado en el cual el individuo anticipa una confrontación a una condición nociva.

De los mecanismos de defensa del yo se ha tomado la idea para inferir los mecanismos generales correspondientes a las conductas de enfrentamiento.

Esto sugiere que para cualquier individuo, situación o tiempo dados, los mecanismos del yo pueden ser utilizados en cualquiera de sus formas, ya sea de confrontación o de defensa, o en combinaciones de ambas.

"Las reglas concernientes de cómo la amenaza se puede confrontar, pueden considerarse invariantes y universales, y estos mecanismos pueden ser con

siderados como activados por ciertas clases específicas de condiciones que varían con la cultura o con la atmósfera psicológica individual". (21)

Las observaciones transculturales proveen guías o pautas para distinguir lo que es invariante y lo que es específico a la cultura.

Si las señales de daño dependen en parte de experiencias e interpretaciones culturalmente determinadas, ellas también variarán con las experiencias específicas de un individuo particular. Así, el individuo posee algunas experiencias en común con otros miembros de su cultura y experiencias únicas, - por lo que, como ya se dijo, lo que produce stress, su forma de expresión, y los métodos de enfrentarlo varían de individuo a individuo, aunque podrá participarse de varios "estilos" comunes.

Una vez que el estímulo ha sido apreciado como amenazante, los procesos cuya función es reducir o eliminar el daño anticipado se ponen en movimiento. Estos son los llamados procesos de "Confrontación". Cuando usamos el término confrontación nos estamos refiriendo a las estrategias utilizadas para tratar con la amenaza. Es un término ampliamente utilizado por Lois Murphy (1962) para quien también incluye esfuerzos de dominio en cualquier situación o problema nuevo. (22)

Murphy utiliza el término dominio aparentemente para referirse - al hecho de confrontar, o sea el exitoso encuentro con dificultades.

Pero en realidad dominio es un concepto cuyo carácter esencial es un logro, mientras la confrontación se refiere a un proceso.

La distinción está implicada cuando Murphy dice: "Los artificios

de confrontar implican escoger modos de usar esos recursos y también nuevas estructuras e investigaciones desarrolladas por el organismo individual para manejar sus problemas específicos con el medio ambiente". (1962, p. 6).

Hay ciertos rasgos de la personalidad que se supone reducen la vulnerabilidad a la amenaza y facilitan la salud y formas adaptativas de confrontación. En opinión de Lois Murphy estos recursos del yo se reflejan en las capacidades integrativas y en la habilidad para hacer un uso flexible de ellos, — junto con los apoyos del medio ambiente, pero para ello, dentro de esta flexibilidad se encuentra la utilización de mecanismos de defensa como parte de su estrategia total de confrontación. La flexibilidad incluye la capacidad para usar un mecanismo ahora y otro más tarde, así como para usar diferentes al mismo tiempo.

Para este autor, una forma de confrontar es la defensa, por lo que podemos distinguir dos clases de confrontación: a) son las tendencias de acción dirigidas a investigar o eliminar el daño anticipado que define la amenaza y b) la apreciación de la situación es alterada y no hay acción dirigida para el cambio de ésta. Son reapreciaciones defensivas.

Las defensas son maniobras psicológicas con las cuales el individuo se engaña a sí mismo, acerca de su actual condición de amenaza. Lois Murphy dice acerca de esto: "...Los mecanismos de defensa, los cuales temporalmente niegan la realidad, la evaden y distorcionan, están implicados en la confrontación cuando dirigen esfuerzos para manejar la realidad". Queriendo significar que se incluye aquí cualquier intento de manejar la realidad para al-

canzar una meta. "Confrontación es el término que usamos para describir la manera como esto se hace, la estrategia por medio de la cual el niño intenta lograr dominio, ganar satisfacción, gratificarse a sí mismo y prevenir niveles de tensiones o desorganización que pueden inhabilitarlo o interferir en este proceso de dominio..." (1962, pp. 282-283).

Examinemos ahora los criterios que sobre la confrontación y la defensa ha desarrollado el Dr. Rogelio Díaz Guerrero (23). Podríamos considerar, interpretándolo que establece una diferenciación entre ambos conceptos, aunque acepta como Lois Murphy que ambos procesos están vinculados a conductas adaptativas. Por un lado la confrontación es percibida en este autor como un sistema conductual que se percibe como menos tenso y más fácil. Generalmente implica un control, ya sea a estímulos internos o externos que parecen realizarse dentro de un marco de "plasticidad" tal, que no solamente permite a los sujetos superar el problema específico, sino que además le ayuda a su desarrollo personal dejándole una secuela de aprendizaje que le sirve posteriormente para manejar mejor las situaciones. Mediante la confrontación los sujetos aumentan su productividad personal, su constructividad y creatividad y no es necesaria la distorsión de la situación problema original. En el orden de la percepción representa un ajuste muy objetivo al problema. Una de sus características, es que su efectividad radica en gran parte y esto constituye uno de los aspectos más originales de su aproximación en el gran estado de congruencia implicado entre el individuo y su cultura ante la estimulación propia o del medio ambiente. Tal congruencia remata en el empleo de respuestas que implican el ma-

nejo de procesos lógicos y consecuentemente congruentes derivados de hecho del uso de premisas iniciales válidas.

Por el contrario, tenemos que la defensa tiene las características opuestas. La defensa (o no confrontación) se refiere a una forma de conducta en la que el individuo no va a enfrentarse a una situación o problema, sino — que crea otra situación para explicar su problema. Sus mecanismos no son congruentes; parten de premisas en conflicto; no permiten el desarrollo ulterior de las potencialidades, no pudiendo manejar en forma más adecuada los problemas; disminuyen la productividad, la creatividad y distorcionan el significado de la situación. Implican un manejo de la situación más tenso y difícil.

CAPITULO II

- a) Planteamiento del Problema y Formulación de Hipótesis.
- b) Características de la Muestra.
- c) Material y procedimiento usado.
- d) Resultados Obtenidos. Tablas

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y FORMULACION DE HIPOTESIS.

De acuerdo con nuestro título "Estilos de Conducta y Rendimiento en el Trabajo", consideraremos como medida objetiva de rendimiento en el trabajo las calificaciones (ponderadas) que los jefes de departamento dan a sus empleados como consecuencia de la valoración que de ellos hacen. Y siendo los estilos de conducta una forma peculiar de reaccionar frente a los problemas que la vida presenta, estamos interesados en ver la relación existente entre rendimiento en el trabajo y dichos estilos de conducta como fueron medidos por nuestros tests, ya que de resultar relaciones significativas encontraremos una posibilidad de mejorar nuestra eficiencia predictiva en la selección de personal acerca del futuro rendimiento de los aspirantes.

Lo que tratamos de establecer por el momento, es comprobar nuestra hipótesis básica, que es como sigue:

"los grupos con una alta calificación (de rendimiento) mostrarán una calificación mayor en la prueba de logro, y puntajes más altos en cuanto a sistemas de confrontación en nuestra prueba de cuestionario".

Esta hipótesis general puede ser dividida para su análisis sistemático en las siguientes sub-hipótesis:

a) La afiliación y el logro, de acuerdo con Mc Clelland, son estados -

motivacionales mutuamente excluyentes.

- b) La actividad y confrontación deberán asociarse positivamente con un alto rendimiento.
- c) La pasividad y la defensa, por el contrario, deberán asociarse negativamente con una alta calificación de rendimiento en el trabajo.
- d) La actividad y la confrontación tenderán a relacionarse en dirección positiva con el logro.
- e) La pasividad y la defensa correlacionarán negativamente con el logro.
- f) La actividad y confrontación tendrán una relación negativa con la afiliación.
- g) La pasividad y la defensa se asociarán positivamente con la afiliación.

Como se ve, nuestras hipótesis han sido orientadas siguiendo los parámetros de la psicología norteamericana, considerando que éstas son las que han operado como elementos guías en la psicología industrial, y es nuestro interés ponerlas a prueba, ya que como hemos indicado con anterioridad nosotros pretendemos manejar aquí algunos criterios de tipo transcultural. Para esto utilizaremos un cuestionario objetivo y un test de apercepción temática, mediante los cuáles intentamos medir algunos estilos de conducta activa y pasiva en los sujetos, así como sus modalidades y habilidad para defenderse o confrontar los problemas. Por otro lado, mediante el test temático, se detectará otro tipo de interacción, ya que se

investigan aspectos motivacionales, como son: al motivo de Logro (superación y --
aquellos otros de tipo Afiliativo. Los términos son utilizados en el contexto que --
les dan David Mc Clelland (24) y Shipley y Veroff (25).

CARACTERISTICAS DE LA MUESTRA.

Para la comprobación de nuestras hipótesis, se procedió a seleccionar la muestra sobre la cuál se aplicarían las pruebas en que estamos interesados, para más tarde, sobre los resultados, obtener las conclusiones derivadas de ellos.

Inicialmente se pensó en la posibilidad de contar con la exploración de dos grupos de sujetos de una institución, los cuáles ya han sido clasificados mediante "ratings" de rendimiento en el trabajo. Un grupo como de "alto rendimiento" y otro de un declarado "bajo rendimiento". El tamaño de la muestra constituiría una cantidad proporcional, dependiente del número de trabajadores que existan en el área de trabajo respectiva. Como además, en la realidad ocupan diferentes jerarquías, contaríamos con un criterio externo indicativo de sus logros (26).

Pero, debido a causas fuera de nuestro alcance, los lineamientos -- del proyecto anterior no pudieron llevarse a cabo. Por lo que nuestra muestra estuvo finalmente constituida por aquellas personas que accedieron a cooperar, habiendo quedado formada por treinta mujeres y treinta hombres, todos pertenecientes a una misma población, a saber, la de una institución importante, con un promedio de antigüedad en la misma de diez años y una desviación estándar de 6.

Las edades de los componentes de la muestra estudiada oscilan entre 20 y 47, siendo el promedio para las mujeres de 27, para los hombres de 32 y para el grupo total de 30 años. Con sus desviaciones correspondientes de 10, 8 y 8.

Los años de escolaridad van de 6 a 16, siendo el promedio para las mujeres de 9, para los hombres de 11 y para el grupo total de 10 años. Sus desviaciones son como sigue: 4, 2 y 3.

La ocupación principal en el grupo de las mujeres es de secretarias y algunos puestos de auxiliar administrativo. En el grupo de los hombres la mayoría tiene puestos contables y de administración.

MATERIAL Y PROCEDIMIENTO USADO.

Con la finalidad de someter a prueba la muestra descrita en el inciso anterior realizamos los siguientes pasos:

- a) Administración de pruebas
- b) Calificación de las mismas
- c) Tratamiento estadístico
- d) Resumen de los resultados de dichos datos

Los instrumentos con los que se trabajó, fueron elaborados de acuerdo a necesidades específicas, es decir que estuvieran relacionados con la situación de trabajo, que es el tema de interés en este estudio. Ambas pruebas están basadas en dos teorías a saber: por un lado la teoría de las Premisas Socioculturales tal como ha sido formulada por el Dr. Rogelio Díaz Guerrero (27, 28), y por otro, la teoría del motivo de Logro de David Mc Clelland (29).

A continuación exponemos los pasos que se siguieron en la elaboración de dichas pruebas hasta su forma final con la que se trabajó.

Para la elaboración del cuestionario, se tomó la teoría de las Premisas Socio-culturales desarrollada por el Dr. Díaz Guerrero, teoría que se ha utilizado en estudios de investigación transcultural y que en la actualidad se siguen. El Dr. Díaz Guerrero y sus colaboradores han formulado una serie de cuestionarios para medir los estilos de conducta que la teoría propone, que son: la confrontación, la defensa, la actividad y la pasividad. En esto nos basamos para formular el pro-

pio cuestionario, el que contiene afirmaciones relacionadas con actividades de trabajo, área en la que nos interesa investigar.

Se elaboró el cuestionario (ver apéndice A) en tal forma que pudiese explorar cómo cada uno de los sujetos se identifica con la situación que se le plantea en los reactivos de la prueba, es decir si está de acuerdo en el modo en el que el sujeto del estímulo maneja las situaciones. La prueba cuenta con estímulos de cada una de las posibilidades o estilos que suponemos se pueden utilizar para manejar diferentes situaciones. Cada reactivo está dispuesto en tal forma, que el sujeto puede responder en términos de su percepción de sí mismo y también en términos de su yo ideal, entendido aquí como las respuestas a las situaciones planteadas que indican el grado de deseo de ser o no como el héroe. Frente a cada situación (reactivo) dada, la respuesta puede adoptar una de cuatro formas. Estas son: 1) "si soy como él" y "si me gustaría ser como él"; 2) "no soy como él" y "no me gustaría ser como él"; 3) "no soy como él" y "si me gustaría ser como él"; 4) "si soy como él" y "no me gustaría ser como él".

El cuestionario con el que se trabajó quedó constituido después de seguir los siguientes pasos: se formularon 79 preguntas que presumiblemente harían referencia a las cuatro variables, actividad, pasividad, confrontación y defensa. Para tal propósito, cada pregunta estaba acompañada de una escala de siete grados para que sobre ella los jueces (que fueron 11) valoraran el peso de ese estímulo, en la medida de dichas variables.

Más tarde estas calificaciones fueron tratadas estadísticamente, a fin de seleccionar aquellos reactivos de mayor poder estimulativo. Sobre la base de este criterio quedó el cuestionario finalmente compuesto por 26 preguntas, de las cuales 10 son referidas a estilos de conducta activos, 9 a pasivos, 7 a estilos de conducta de confrontación y 7 a la defensa. El número correspondiente de los reactivos a cada una de las áreas es como sigue:

Actividad: 1,3,8,12,14,18,20,22,23,25.

Pasividad: 2,5,9,13,16,19,21,24,26.

Confrontación: 1,6,8,10,12,15,22.

Defensa: 4,7,9,11,17,21,24.

Por otro lado la prueba proyectiva está basada en la que McClelland (30) ha utilizado en sus estudios para detectar el motivo de logro y el afiliativo. No se utilizaron las láminas de McClelland, sino que en este caso también se elaboraron las propias. Se tomaron 29 fotografías de situaciones reales de trabajo supuestamente representativas de los motivos de logro y el afiliativo. Se presentaron más tarde a once jueces para que, sobre una escala de 7 grados, valoraran su poder de discriminar dichos motivos. Mediante un proceso estadístico similar al utilizado en la prueba de cuestionario quedaron seleccionadas las seis fotografías que sirvieron como instrumentos para detectar el motivo de logro y el afiliativo. (Ver apéndice B).

Una vez que los instrumentos se encontraron en su forma final,-

se procedió a la aplicación de los mismos, la que fué en ocasiones individual y en otras colectiva, de acuerdo a las circunstancias presentadas.

McClelland ha encontrado como la fantasía refleja la presencia e intensidad de motivos específicos (basado en la hipótesis freudiana de que la fantasía es la mejor indicadora de los motivos y de la personalidad); por ejemplo los sujetos privados de alimento durante una, 4 y 16 horas, elaboraron historias con un tema central de búsqueda de alimento, desnutrición, etc. Otra ventaja es que el sujeto puesto frente a una situación no muy estructurada es más libre de escoger, y hay una mejor traducción de las propias reacciones en ideas. Así, el instrumento elegido para medir la intensidad con que un motivo se presenta en un individuo es una prueba proyectiva, según este autor.

La prueba se califica dando un punto a las historias relacionadas con el logro, o sea, cuando en el contenido se encuentra alguna noción de -- que alguien hace algo para superar una meta, "Un deseo de competir con una norma superior". Y aumentando un punto cada vez que se mencionen algunas de las siguientes categorías de imagen de logro:

a) Necesidad -alguien en la historia afirma el deseo de alcanzar alguna meta de logro.

b) Actividad instrumental -cuando se indica que se está haciendo algo para alcanzar una meta de logro. Puede referirse a una actividad física o mental y de acuerdo con el resultado se calificará exitosa, inexitosa o dudosa.

c) Anticipación de metas -alguien en la historia anticipa la consecución de la meta, que puede ser exitosa, de fracaso o bien dudosa.

d) Obstáculos -cuando el progreso de la actividad dirigida hacia la meta se ve obstaculizada o bloqueada en alguna forma. Se puede encontrar en el individuo mismo o en el ambiente.

e) Reacciones afectivas -son la expresión explícita de estados afectivos asociados con la consecución de la meta o la pérdida de ella, por lo que pueden ser afectos positivos o negativos.

f) Tema de logro -cuando la imaginación de logro se elabora en tal forma que se convierte en la trama central o tema de la historia.

En lo tocante al motivo afiliativo se dará un punto a las historias relacionadas con una imagen de afiliación, o sea, si hay alguna afirmación objetiva en la historia acerca de que una persona es separada de otra o de alguna posible separación, aumentando un punto también cada vez que se presenten algunas de las siguientes categorías: (31)

a) Necesidad.- Cuando hay una afirmación del deseo de recobrar, mantener o intentar una relación amistosa o amorosa.

b) Actividad Instrumental.- Cuando existe alguna afirmación de que alguien en la historia planea o actúa para ganar o preservar una relación amistosa o amorosa.

c) Anticipación de metas.- Cuando alguien en la historia está anticipando recobrar, perder o ganar algo en las relaciones amorosas o amistosas,

O bien si alguien se anticipa a los resultados al haber recobrado, perdido o ganado tal amistad.

d) Obstáculos.- Cuando la relación o relaciones se ven bloqueadas por alguna característica personal, como celos, mal carácter, etc., que interfieren el camino al logro de la afiliación, o bien por algún obstáculo del medio ambiente.

e) Reacciones Afectivas.- La historia se califica en esta categoría cuando hay alguna afirmación acerca del afecto positivo o negativo que se presenta como consecuencia de la búsqueda de la afiliación.

f) Tema Afiliativo.- Se califica cuando la imagen de afiliación es tan elaborada, que toda la historia habla del establecimiento, mantenimiento o restauración de una relación interpersonal caracterizada por la amistad, interés mutuo, etc.

Un organismo motivado puede encontrar una serie de obstáculos en su camino, y a medida que en el contenido ideacional aparezcan más referencias a estos aspectos, el motivo tendrá más fuerza.

TABLA I

Correlación Logro-Afiliación

Hombres	Mujeres	Total
-.18	.09	-.08

TABLA II

Correlación Calificación-Logro

Hombres	Mujeres	Total
-.003	-.15	-.08

TABLA III

Correlación Calificación- Afiliación

Hombres	Mujeres	Total
-.08	.20	.15

TABLA IV

Correlación Calificación - Actividad

r	Hombres	Mujeres	Total
Si Soy	-.08	.16	.05
No soy	.17	-.05	-.02
Si MG	.08	.13	.04
No MG	.02	-.15	-.24

TABLA V

Correlación Calificación - Pasividad

r	Hombres	Mujeres	Total
Si Soy	-.15	-.11	-.21
No Soy	.09	.14	.14
Si MG	.19	-.08	-.009
No MG	-.12	.20	.11

TABLA VI

Correlación Calificación - Confrontación

r	Hombres	Mujeres	Total
Si Soy	-.01	.04	-.12
No Soy	.17	-.007	.006
Si MG	.01	.21	.08
No MG	.07	-.13	-.04

TABLA VII

Correlación Calificación - Defensa

r	Hombres	Mujeres	Total
Si Soy	-.19	.07	-.10
No Soy	.17	-.11	.14
Si MG	-.15	-.10	-.16
No MG	.18	.27	.17

TABLA VIII

Correlación Actividad - Logro.

r	Hombres	Mujeres	Total
Si Soy	-.18	.11	.08
No Soy	.20	-.18	.12
Si MG	.007	-.39 *	-.12
No MG	.04	.38 *	.10

TABLA IX

Correlación Confrontación - Logro

r	Hombres	Mujeres	Total
Si Soy	.18	.35	.22
No Soy	-.08	-.27	-.12
Si MG	.06	-.004	.17
No MG	.05	.07	.001

TABLA X

Correlación Pasividad - Logro

r	Hombres	Mujeres	Total
Si Soy	-.30	-.07	-.17
No Soy	.29	.08	.22
Si MG	-.20	-.10	-.14
No MG	.19	.36 *	.51 **

Nota: Para la determinación de la significatividad estadística de los coeficientes de correlación calculados se utilizaron los niveles de probabilidad acostumbrados (.05, .01, .001).

* = Significativo al nivel de .05

** = Significativo al nivel de .01

TABLA XI
Correlación Defensa - Logro

r	Hombres	Mujeres	Total
Si Soy	.09	-.05	-.08
No Soy	.12	.11	.02
Si MG	.06	.07	.03
No MG	.05	.04	.09

TABLA XII
Correlación Actividad - Afiliación

r	Hombres	Mujeres	Total
Si Soy	-.10	.19	.08
No Soy	.12	-.03	-.13
Si MG	.27	.23	.32 **
No MG	-.47 **	-.14	-.27 *

TABLA XIII
Correlación Confrontación - Afiliación

r	Hombres	Mujeres	Total
Si Soy	-.28	.006	-.14
No Soy	.17	.04	.12
Si MG	.40 *	.09	.20
No MG	-.50 **	-.06	-.23

* = Significativo al nivel de .05

** = Significativo al nivel de .01

TABLA XIV

Correlación Pasividad - Afiliación

r	Hombres	Mujeres	Total
Si Soy	.18	-.16	-.05
No Soy	-.30	-.06	-.37 **
Si MG	.38 *	-.15	.05
No MG	-.36 *	.49 **	-.02

TABLA XV

Correlación Defensa - Afiliación

r	Hombres	Mujeres	Total
Si Soy	.24	-.02	.02
No Soy	-.23	.03	.05
Si MG	.45 *	.08	.08
No MG	-.22	.09	-.03

* = Significativo al nivel de .05

** = Significativo al nivel de .01

TABLA XVI

Correlaciones en los grupos divididos por la mediana.

r	Arriba de la mediana	Abajo de la mediana
Calificación - Logro	-.46	.25
Calificación - Afiliación	.04	.07
Calificación - Actividad	.55 *	-.04
Calificación - Confrontación	-.38	.37
Calificación - Pasividad	.38	-.28
Calificación - Defensa	.84 **	.37
Actividad - Defensa	.47	.45
Actividad - Logro	-.34	-.19
Actividad - Afiliación	-.56 *	-.36
Actividad - Confrontación	.58 *	-.15
Actividad - Pasividad	.36	-.33
Confrontación - Pasividad	.14	.05
Confrontación - Defensa	-.05	.52
Confrontación - Logro	.13	-.08
Confrontación - Afiliación	.09	-.50
Pasividad - Defensa	.47	.55 *
Pasividad - Logro	-.38	-.09
Pasividad - Afiliación	.56 *	-.07
Defensa - Logro	-.33	.15
Defensa - Afiliación	.13	.03

* = Significativo al nivel de .05

** = Significativo al nivel de .01

TABLA XVII

Medias, Desviaciones y Prueba t

	Arriba de la Mediana		Prueba t	Abajo de la mediana	
	\bar{X}	s		\bar{X}	s
Calificación	7.8	2.3	12.80 ***	4.6	1.4
Logro	1.2	1.6	-3.12 **	3.2	6.9
Afiliación	6.5	3.7	.22	6.4	3.3
Actividad	5.1	1.4	.50	5.0	1.6
Confrontación	4.2	1.3	-.22	4.6	1.3
Pasividad	2.1	1.3	1.00	2.3	1.6
Defensa	1.0	2.0	.40	1.9	1.2

** = Significativo al nivel de .01

*** = Significativo al nivel de .001

ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS DATOS.

Considerando que los tests utilizados fueron empleados como prueba de hipótesis, vamos a iniciar nuestro análisis con base en los resultados obtenidos considerando estos tests con una "validez de facie" en tanto estudios psicométricos posteriores no demuestren otros resultados.

Como recordamos, nuestra hipótesis principal fué en el sentido de que los grupos con una calificación más alta en la evaluación realizada por los supervisores en su trabajo, obtendrían los puntajes mayores en la prueba de logro y en la de confrontación. Como podemos observar en la tabla II, esta hipótesis principal se rechaza, pues las correlaciones mostraron ser de 0.0 en el grupo de hombres y en el total de los casos y negativa en el grupo de mujeres sin alcanzar un nivel de significación estadística. Por otro lado la correlación en los items del Inventario de Intereses Sociales dirigidos a la medida de la confrontación, resultaron también con correlaciones de 0.0 tanto en el grupo de hombres como de mujeres con respecto a la calificación en el trabajo, como muestra la tabla VI.

En virtud de que consideramos los problemas de muestreo que tuvimos que confrontar y que directamente podrían ser los responsables de la ausencia de correlaciones, consideramos la necesidad en un segundo análisis estadístico de dividir por la mediana nuestros grupos en dos partes (diez sujetos escogidos al azar en cada uno de ellos), aquellos con "altas calificaciones" en

el rating de los supervisores y aquellos con "bajas calificaciones" lo cuál nos daría un "insight" mayor sobre el problema que exploramos.

La tabla XVI muestra los resultados que nos indican condiciones paradójicas, y probablemente nos colocan ante un dinamismo interesante. Por un lado, el grupo arriba de la mediana (de altas calificaciones en el rating) corelacionó con $-.46$ con la calificación de logro, mientras que en el grupo calificado "bajo" sí encontramos una correlación positiva de $.25$. La correlación con confrontación en el grupo alto fué de $-.38$ y de $.37$ en el calificado bajo, lo cuál es exactamente contrario a la hipótesis principal, que se rechaza definitivamente. Aunque estas correlaciones no alcanzan un adecuado nivel de significancia, de todas maneras muestran una tendencia subyacente contraria a nuestras expectativas.

Los resultados pueden interpretarse bajo tres hipótesis diferentes: -

- 1) la medida obtenida en los ratings peca de factores muy subjetivos por parte de los calificadores y no constituye por tanto una medida objetiva confiable del rendimiento "real" de los empleados.
- 2) si esta medida es confiable, entonces la utilización de pruebas del tipo empleado para ser utilizadas como elementos predictivos de rendimiento futuro no tienen justificación. Este aspecto es particularmente importante si consideramos la gran cantidad de instituciones privadas que los están utilizando con tales fines.
- 3) de colocamos los resultados frente a un fenómeno real, podremos indicar aquí, desde otro punto de vista que el registro de un contenido ideacional de "logro" no necesariamente implica el ejercicio

consecuente de estos motivos en la situación de trabajo, y podría ser simplemente una indicación de un tipo de "fantasía compensadora" como lo demuestra el hecho de que ahí donde la calificación real (del rating) es mayor, la presencia de contenidos ideacionales de logro tiende a disminuir.

Este último aspecto podría, bajo ciertas circunstancias adecuarse a la teoría del Dr. Díaz Guerrero indicando por un lado que aquellos criterios operantes (como lo ha demostrado Mc Clelland) en una cultura no pueden ser aplicados con carácter absoluto en otra, ya que -y esto constituye una hipótesis- mientras en los Estados Unidos por ejemplo, el contenido ideacional de logro si podría representar la presencia de un motivo real correlacionable por tanto con el rendimiento de los sujetos, en México, por el contrario podría indicar simplemente una compensación ideacional de contenido "activo" en un grupo caracterizado por su condición "pasiva". Si lo quisiéramos expresar en términos muy simples, diremos que en nuestros grupos estudiados, el contenido pensado indica lo que no se hace en la realidad, de ahí su carácter de compensación.- Esto iría de acuerdo con un proceso de "balance perceptual" (32) que podría sintetizarse indicando que una persona activa por ejemplo podría percibir el mundo externo muy pasivo y viceversa. Clínicamente se ha observado que personas bajo situaciones que requieren de una gran cantidad y velocidad de su parte tienden a percibir con demasiada lentitud los eventos externos. Por otro lado, y ejemplificando, un indígena sumergido en el contemplativo mundo de su pasividad podría tener la impresión de que las cosas "van demasiado aprisa -

afuera". Esto nos coloca -y parte del valor de la tesis radica precisamente en este punto- ante la necesidad de construir nuevas hipótesis sobre el comportamiento industrial en México ya que como pretendemos haber ilustrado, las hipótesis utilizadas en este campo en los Estados Unidos no parecen operar en una simple transplatación. Como se observa en la tabla XVII el logro medido en el contenido ideacional fué significativamente más alto en el grupo calificado "bajo" mediante el rating. Por supuesto somos concientes de que antes de hacer afirmaciones más absolutas en este sentido es necesario investigar más bajasituaciones mejor controladas.

Enseguida pasaremos al análisis de nuestras sub-hipótesis: a) Que la afiliación y el logro de acuerdo con Mc Clelland son estados motivacionales mutuamente excluyentes. En general los resultados de la tabla I tienden a ratificar este punto de vista ya que las correlaciones encontradas parecen indicarnos cierto grado de independencia. Otro aspecto que favorece la hipótesis del Dr. Díaz Guerrero acerca del carácter cultural de la motivación afiliativa es el hecho de que a diferencia de lo que se ha encontrado en la medida de logro, los puntajes encontrados para "n afiliación" no difieren entre el grupo calificado alto ni en el bajo, sino que tienden a ser bastante homogéneos. Este hallazgo puede servir como una ratificación de la discusión en el punto anterior, ya que de acuerdo con los autores norteamericanos un alto puntaje en afiliación podría en principio asociarse a bajo rendimiento cosa que no ocurre, pues como muestra la tabla XVI este factor no correlaciona con la calificación-

del rating ni en el grupo de calificaciones altas ni tampoco en el de calificaciones bajas.

b) Que la actividad y la confrontación deberán asociarse positivamente con un alto rendimiento. La tabla IV muestra los resultados obtenidos antes de dividir los grupos por la mediana. Como puede observarse ninguna de las correlaciones resultó significativa, y lo mismo ocurre al relacionar la confrontación con la calificación, por lo cuál en el grupo total explorado la hipótesis se rechaza. Como antes hemos indicado en virtud de los problemas de muestreo dividimos nuestros grupos obteniendo resultados diferentes. En efecto, observando los resultados de la tabla XVI encontramos que la actividad correlaciona a un nivel significativo en el grupo de altas calificaciones, mientras que la relación no existe en el grupo de bajas calificaciones. Por otro lado la confrontación tiende a correlacionar en forma inversa en estos dos grupos, siendo negativa la correlación en el grupo "alto" y positiva en el grupo "bajo" aunque sin alcanzar significatividad. Los resultados pues, nos indican que los factores medidos de confrontación y actividad, solamente adquieren sentido cuando interactúan junto con otros factores, siendo diferentes los resultados para los calificados altos y bajos, de esta manera la hipótesis se ratifica solo parcialmente.

c) La pasividad y la defensa deberán asociarse negativamente con una alta calificación de rendimiento en el trabajo. Los resultados de la tabla V muestran la tendencia descrita respecto a la relación pasividad-calificación, y la tabla VII respecto a la relación entre variables defensa-calificación, sin em-

bargo la hipótesis tendería a rechazarse en virtud de que los resultados no muestran una adecuada significación estadística. Sin embargo como muestra la tabla XVI, al quedar divididos los grupos observamos diferencias en los dos grupos considerados. Por un lado el grupo arriba de la mediana muestra una correlación de .38 contraria a nuestras hipótesis que no alcanza sin embargo valor estadístico, mientras que en el grupo abajo de la mediana, persiste la tendencia encontrada aunque tampoco con nivel adecuado. Por el contrario la correlación entre calificación y defensa es significativa con $p < .01$, lo cual nos indica que bajo ciertas circunstancias la defensa puede operar bajo condiciones positivas para el rendimiento en el trabajo, aspecto al cual habremos de referirnos más adelante. La correlación en el grupo abajo de la mediana no es significativa.

d) La actividad y la confrontación tenderán a relacionarse en dirección positiva con el logro. Como muestran los resultados de las tablas VIII y IX las correlaciones encontradas en el grupo total investigado no llegan a ser significativas. Puede observarse sin embargo que en la tabla VIII resultaron significativas dos correlaciones en reactivos que investigaban "deseos de actividad" (sí me gustaría ser así) y también en aquellos items que investigaban el rechazo de los sujetos a ser activos, en el grupo de mujeres. Los primeros mostraron una correlación negativa que nos indica una tendencia contraria a nuestras expectativas y en igual forma a la segunda correlación, por lo que podemos concluir aquí, que el logro tiende a correlacionar en sentido contrario a nuestra predicción. La tabla IX si nos indica una tendencia en el sentido que hemos predicho,

aunque sin alcanzar un nivel significativo. La tabla XVI que muestra los resultados de los grupos divididos en altos y bajos ratifican estos resultados, ya que la actividad tiende a correlacionar negativamente con el logro en el grupo arriba de la mediana, pero sin alcanzar en ninguno de los casos un grado de significación estadística. Como puede verse pues, esta hipótesis tiende a ser rechazada en términos generales.

e) La pasividad y la defensa correlacionarán negativamente con el logro. La tabla X muestra una tendencia en el sentido predicho sin alcanzar significación estadística, mientras la tabla XI nos permite observar correlaciones de .0 que nos indican la independencia entre los dos factores explorados. En el análisis realizado en los grupos altos y bajos encontramos que la pasividad correlaciona negativamente en el grupo arriba de la mediana y positivamente en el grupo abajo de la mediana, pero tendemos a rechazar la hipótesis, en virtud de que en ninguno de los casos se alcanzó un nivel estadísticamente significativo.

f) La actividad y confrontación tendrán una relación negativa con la afiliación. Los resultados de la tabla XII y los de la tabla XIII nos permiten rechazar la hipótesis, ya que ninguna de las correlaciones resultó significativa al estudiarse en el grupo total. Por el contrario cuando los grupos han sido divididos por la mediana encontramos más claramente definidas las relaciones entre estas variables, ya que la actividad muestra correlaciones negativas con ambos grupos (altos y bajos) siendo significativa la correlación ($p. < .05$) en el caso del grupo arriba de la mediana. Estos resultados se muestran en la tabla XVI. Las

correlaciones entre confrontación y afiliación no resultaron significativas en ninguno de los grupos, aunque en el grupo abajo de la mediana se mostró la tendencia predicha que probablemente es significativa al nivel de .10. Como consecuencia vemos que esta hipótesis puede ser aceptada parcialmente en respecto a la relación negativa entre la actividad y afiliación en el grupo calificado alto.

g) La pasividad y la defensa se asociarán positivamente con la afiliación. Los resultados de la tabla XIV nos indican relaciones no significativas entre estas dos variables y por el contrario una correlación negativa en los items de los sujetos que negaron pasividad (no soy), lo cual nos orienta en el sentido contrario a nuestra predicción. Por otro lado, las dos variables se asocian positivamente en el grupo de hombres en aquellos items en que los sujetos indicaron que sí les gustaría tener actitudes "pasivas" y en las mujeres cuando afirmaron que no les gustaría ser "pasivas". La tabla XV no mostró correlaciones significativas entre defensa y afiliación, excepto en el grupo de hombres cuando éstos indicaron que sí les gustaría tener actitudes defensivas en el Inventario de Intereses Sociales. En el análisis con los grupos divididos encontramos que en el grupo arriba de la mediana la pasividad sí mostró una relación significativa estadísticamente con la afiliación, mientras que estos factores parecen funcionar en forma independiente en el grupo abajo de la mediana. Las correlaciones entre defensa y afiliación no mostraron ser significativas por lo que la hipótesis se rechaza en esta parte. En conclusión, sí puede aceptarse una relación entre pasividad y afiliación entre los grupos calificados como altos en el rating.

DISCUSION DE LOS RESULTADOS.

De acuerdo con la descripción que hemos realizado podemos observar que las interacciones entre los diversos factores considerados muestran una red muy compleja que sólo al dividir los grupos en altos y bajos se aclara. Una primer conclusión importante para nuestras finalidades radica en el hecho de haber mostrado que la serie de hipótesis formuladas siguiendo las predicciones desarrolladas por la psicología industrial norteamericana tienden a ser rechazadas - en su mayoría, ya que no han podido ser verificadas al menos en el grupo estudiado por nosotros, por lo que enfatizamos la necesidad de desarrollar nuevas hipótesis sobre la base de teorías más operantes para nuestra idiosincracia.

Observamos con claridad a lo largo del estudio que el contenido ideacional no nos permite una predicción adecuada de rendimiento futuro de - - nuestros trabajadores en la forma en que ha sido encontrada por Mc Clelland en los Estados Unidos. Como se indicó con anterioridad, la conclusión parece indicarnos que si bien un contenido de logro en sociedades "activas" parece ser - un buen índice de actividad en el trabajo, no ocurre lo mismo cuando éste mismo contenido se encuentra en sociedades "pasivas" de acuerdo con las formulaciones del Dr. Rogelio Díaz Guerrero, ya que parecen expresar simplemente una necesidad compensatoria que no tiene sino una relación negativa con la actividad real. Este aspecto nos parece profundamente importante dada la tendencia general en los medios industriales para aplicar criterios norteamericanos a nues-

tras circunstancias de trabajo sin las investigaciones necesarias previas. En general el psicólogo industrial tiende a transplantar las hipótesis que rigen la psicología norteamericana en forma absoluta y sin ningún interés en su validación.

Otra conclusión interesante de éste, que consideramos un estudio preliminar -dadas las dificultades de muestreo que confrontamos -es la siguiente serie de dinamismos para los grupos calificados como altos y bajos. Nos ha servido para la construcción del modelo que presentamos enseguida, la interacción positiva encontrada a través de las correlaciones entre las diversas variables. (Ver diagramas adjuntos).

Explicación al Diagrama I sobre la Interacción de Factores en el grupo calificado "alto" mediante ratings.

Como se observa han podido aislarse tres factores bastante articulados entre sí. El primero está referido a la interacción entre las calificaciones del rating, la calificación para actividad del Inventario de Actitudes Sociales y la calificación para defensa del mismo Inventario. Desde el punto de vista pragmático, esto nos indica que los mejores predictores para el rendimiento en el trabajo son los resultados obtenidos en "defensa" y "actividad". Esto parece indicarnos la íntima relación que la actividad juega en relación a la defensa, pero como veremos más adelante solamente cuando también se articula en forma significativa con elementos de confrontación. Por un lado esto nos indica como tanto la confrontación como la defensa parecen ser manejados por un buen nivel de actividad.

El segundo factor que hemos dado en llamar "cultural" está dado por la articulación entre las calificaciones de defensa, pasividad y afiliación. El tercer

DIAGRAMA I

INTERACCION DE FACTORES PARA EL GRUPO "ALTO" EN CALIFICACION

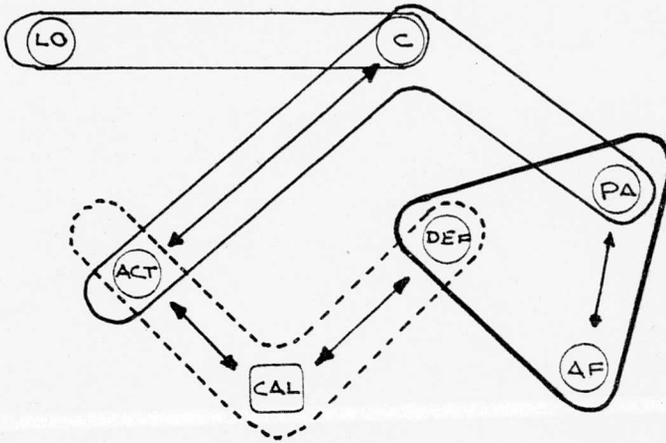
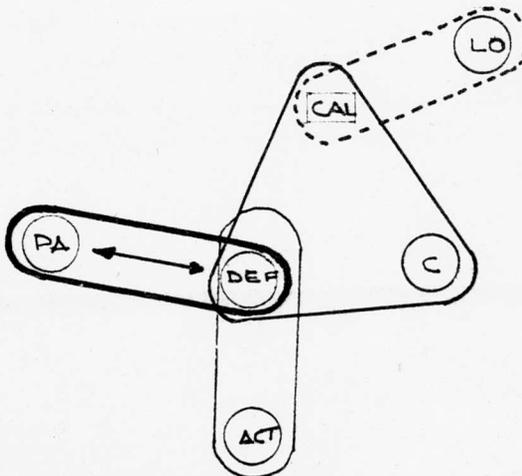


DIAGRAMA II

INTERACCION DE FACTORES PARA EL GRUPO "BAJO" EN CALIFICACION



Nota: Las flechas indican las correlaciones significativas.

factor ensambla elementos de confrontación con actividad y pasividad y los tres factores a su vez se relacionan teniendo como "puntos de ajuste" la defensa entre el factor I y II, la actividad entre el I y III, y la pasividad entre el II y III. En una forma independiente el logro correlaciona con confrontación. Esta interacción dinámica difiere del diagrama encontrado para el grupo calificado "bajo" en el rating donde encontramos solamente un factor bien diferenciado entre la calificación del rating y las calificaciones para defensa y confrontación en el Inventario de Actitudes Sociales. Como puede observarse en este segundo grupo, la defensa correlaciona en forma significativa con aspectos del "síndrome pasivo" pero, no existe otra interacción con elementos afiliativos como ocurrió en el primer grupo. Otra diferencia radica en que la defensa correlaciona con actividad (en niveles no significativos) pero no existe como en el primer grupo, una relación entre la actividad y confrontación, lo cual nos indica que la actividad parece ser utilizada solamente con fines defensivos. Por otro lado encontramos una relación entre la calificación del rating y el puntaje de contenido ideacional de logro en una forma también independiente.

La interpretación que a manera de hipótesis podemos dar de estos hallazgos es la siguiente:

El grupo "alto" muestra una articulación mejor de todos los elementos investigados, indicándonos con claridad que se trata de un grupo donde los diferentes elementos investigados funcionan en forma más armónica y más plástica de manera que por ejemplo la actividad puede ser utilizada tanto en condiciones defensivas como para la confrontación de problemas, lo cual implica un manejo de la ener

gía, más adecuado que lo que ocurre en el segundo grupo, donde, como antes indicamos, la actividad parece ser utilizada solamente bajo niveles defensivos. Por otro lado observamos que la relación defensa-pasividad cuando interactúa en forma significativa con elementos afiliativos parece producir un efecto de tipo más adaptivo -- (probablemente por el hecho de que se ajusta más al patrón cultural) cosa que no ocurre con el segundo grupo donde el aspecto prevalente de la relación defensa pasividad no se ve aminorada por los efectos de la acción afiliativa. Si quisiéramos decir esto en otras palabras podríamos tal vez indicar que el segundo esquema corresponde a un grupo más desarticulado en sus elementos y probablemente está referido a un sistema conductual "más neurótico", mientras que el primer grupo nos muestra una organización primeramente más diferenciada, más articulada y consecuentemente -- más adaptativa. Aplicando un criterio cultural podríamos indicar aquí, que nuestras características están más de acuerdo con la pauta cultural. Es importante indicar -- aquí, que mientras en el primer grupo encontramos elementos de predicción en relación a las calificaciones, no ocurre lo mismo con el segundo grupo, pues ninguna de las variables consideradas correlacionó significativamente con la calificación.

El aspecto relacionado con el grado de ajuste a una pauta cultural merece una explicación más extensa. Hipotetizamos aquí que el grado de alejamiento de una premisa socio-cultural determinará un grado relativo de desajuste. Así por ejemplo en una sociedad caracterizada por patrones "pasivos" un sujeto con características activas representará cierto grado de desajuste, a menos que tal actividad se encuentre relacionada con otras áreas de pasividad acordes con la pauta cultural. -

Así Díaz-Guerrero ha indicado (33) que en términos generales la actividad en una sociedad pasiva generalmente tiene características defensivas, mientras que, tal defensa en una sociedad activa mostrará facetas pasivas. Un ejemplo lo representaría la reacción pasiva de los "beatnicks" en los Estados Unidos o las constantes reacciones "activas" de los estudiantes en México. Si aplicáramos esta teoría a la situación de trabajo estudiada por nosotros, podríamos tal vez indicar que el grupo calificado bajo, ha reaccionado en forma totalmente defensiva, utilizando su actividad en el logro de calificaciones por medios que probablemente son independientes de una eficiencia real en el trabajo.

Consideramos por supuesto que estas son hipótesis de un trabajo preliminar que merece una exploración más profunda de la dinámica del trabajo en México dentro de nuestro contexto cultural y tendría que ser verificada a través de estudios bien controlados y mediante pruebas adecuadas que hayan mostrado una buena confiabilidad y validez. En cualquier forma creemos que este modesto estudio provee suficientes bases para sugerir la necesidad de aplicar a la Psicología Industrial en México criterios nuevos emanados de nuestra circunstancia cultural y no transplantar simplemente criterios extranjeros, los cuales, no obstante ser similares en algunos aspectos compartidos en común por los patrones de sociedades industriales, muestran sin embargo un matiz diferente dentro de cada contexto cultural, que hoy como nunca se muestra más claramente como un intenso factor de variabilidad.

SUMARIO Y CONCLUSIONES

En la área de la Psicología Industrial, más específicamente en la Selección de Personal, enfrentamos un problema básico de naturaleza predictiva: después de asistir a dicha selección, ¿cómo actuarán las personas elegidas en la situación de trabajo, esto es, cuál será su rendimiento futuro en el trabajo? Este es el punto del cual partimos para la realización del presente estudio.

Basándonos en la teoría de David Mc Clelland acerca del Motivo de Logro, cuya medición implica contenidos ideacionales relacionados con la obtención de metas superiores, supusimos habría un acuerdo entre éstos y un alto rendimiento en el trabajo, y decidimos utilizar este instrumento para nuestros propósitos; como además nuestro interés también radica en aspectos socio-culturales, decidimos completar nuestro estudio con un Inventario de Actitudes Sociales del Dr. Díaz Guerrero, cuyos trabajos han estado enfocados a este problema.

Este estudio se llevó a cabo, entonces, para comprobar si personas con un alto rendimiento en el trabajo obtenían puntajes superiores en la prueba del motivo de logro, y puntajes más adecuados en cuanto a la confrontación en la prueba de cuestionario, con el objeto de determinar su utilidad como instrumentos auxiliares en la selección de personal. Los resultados fundamentales de esta exploración son los siguientes:

a) Una elevada calificación de rendimiento en el trabajo no tiene relación con el logro, tal como se lo mide en el contenido ideacional estimulado por

un test temático

b) En nuestra población estudiada, un contenido ideacional relacionado con el logro puede representar un índice de un tipo de "fantasía compensadora".

c) Los resultados reportados no son congruentes con las hipótesis adelantadas a partir de los hallazgos de McClelland, por lo cual las predicciones del rendimiento futuro en el trabajo, a través de los contenidos ideacionales relacionados con el logro, no pueden ser realizadas en la forma en que se las conduce actualmente en los Estados Unidos.

d) Cuando la actividad y la confrontación se correlacione significativamente en forma positiva, la actividad y la defensa servirán como predictores efectivos del rendimiento en el trabajo.

e) Los sujetos con una elevada calificación de rendimiento parecen acusar una mayor y más adecuada plasticidad en su energía, ya que utilizan la actividad simultáneamente para la defensa y la confrontación frente a los problemas.

f) Si consideramos nuestro patrón cultural específico, entonces la defensa y la pasividad, cuando interactúan en forma significativa con elementos afiliativos, parecen producir un efecto más adaptativo.

Finalmente, el resultado primordial de este trabajo tentativo y preliminar ha sido, para nosotros, el de sugerir un estudio posterior en muestras mejor controladas, orientado a la validez y a la confiabilidad de los instrumentos utilizados, así como la necesidad de desarrollar nuevas y más adecuadas hipótesis, basadas en teorías más operantes en nuestra socio-cultura, que las originadas en otros países, — las cuales han de ser obligadamente "transplantadas".

NOTAS BIBLIOGRAFICAS

- 1) WOLFF, Werner. Introducción a la Psicología. Fondo de Cultura Económica. --
- 2) ATKINSON, W. John. An Introduction to Motivation. Princeton, N. J.: D. Van Nostrand, 1964.
- 3) MURRAY, E. J. Motivation and Emotion. London Prentice-Hall, Inc. 1964.
- 4) MC CLELLAND, D.C., Atkinson, J.W., Clark, R.A. y Lowell, E.L. The Achievement Motive. New York: Appleton Century, Crofts, 1961.
- 5) Idem
- 6) MC CLELLAND, D.C. Extracto de la obra intitulada The Achieving Society. New York: D. Van Nostrand Company, 1961.
- 7) SHIPLEY, T.E., Veroff, J. A Projective Measure of Need for Affiliation. En J.W. Atkinson (Ed.) Motives in Fantasy, Action and Society. Princeton N.J.: D. Van Nostrand, 1958, pag. 83-94.
- 8) Idem
- 9) LAZARUS, R.S. Psychological Stress and the Coping Process. New York: Mc Graw-Hill Book Company, Inc., 1966.
- 10) DIAZ-GUERRERO, R. Socio-Cultural Premises, Attitudes and Cross-Cultural Research. Trabajo invitado al XVII Congreso Internacional de Psicología, Washington, D.C. Mimeografiado. -- 1963.
- 11) SAN ROMAN, A. Estudio Psicológico de Estilos de Conducta desde el punto de vista de la Actividad-Pasividad, Confrontación y-Defensa. Tesis Profesional, 1965.
- 12) Obra citada

- 13) Obra citada
- 14) LARA, Tapia Luis. Inteligencia, Percepción, Formación de Conceptos y Cultura. Publicado en las Memorias del X Congreso de -- Psicología. Lima, Perú, 1966.
- 15) HEREFORD, C.F. Una comparación Transcultural de la Dimensión Activo-Pasiva de las Actitudes Sociales. Mimeografiado.
- 16) DIAZ-GUERRERO, R. The Haves and Have Nots. Paper presented - at the Conference of Social Psychology. Teheran, Irán, 1967.
- 17) LARA, Tapia, L. Comunicación Personal
- 18) KROEBER, T.C. The Coping Functions of the Ego Mechanisms. En:- R.W. White (Ed.) The Study of Lives. New York, Atherton-Press, 1964, Chap. 8. p.p. 178-198.
- 19) Idem
- 20) FREUD, A. El Yo y los Mecanismos de Defensa. Traducción de Carcamo. Edit. Paidós.
- 21) Obra citada
- 22) Obra citada
- 23) DIAZ-GUERRERO, T. Socio-Cultural and Psychodynamic Processes - in Adolescent Transition and Mental Health. En: Problems of -- Youth, editado por Sherif y Sherif. Aldine Publishing Co., Chi- cago, Ill. 1965.
- 24) Obra citada
- 25) Obra citada
- 26) LOPEZ, N. Virginia. Un Proyecto de Investigación sobre algunas - Variables que afectan el Rendimiento en el Trabajo. Primer - - Congreso Nacional de Psicología. Universidad de Veracruz. Ja- lapa, Ver., 1967.
- 27) Obra citada
- 28) Obra citada

29) Obra citada

30) Obra citada

31) Obra citada

32) Obra citada

33) Obra citada

BIBLIOGRAFIA

- ATKINSON W. John. An Introduction to Motivation. Princeton, N.J.: D. Van Nostrand, 1964.
- ATKINSON, W. John. Motives in Fantasy and Society. Princeton, N.J.: D. Van Nostrand, 1962.
- BIRNEY, R.C., Teevan, R.C. Measuring Human Motivation. Princeton, N.J.: D. Van Nostrand, 1962.
- DIAZ-GUERRERO, R. Socio-Cultural Premises, Attitudes and Cross Cultural Research. Trabajo invitado al XVII Congreso Internacional De Psicología, Washington, D.C. Mimeografiado, 1963.
- DIAZ-GUERRERO, R. Socio-Cultural and Psychodynamic Processes in -- Adolescent Transition and Mental Health. En: Problems of -- Youth, editado por Sherif y Sherif. Aldine Publishing Co., Chicago, Ill. 1965.
- DIAZ-GUERRERO, R. The Haves and Have Nots. Paper presented at the Conference of Social Psychology. Teheran, Irán. Agosto, -- 1967.
- FREUD, Anna. El Yo y los Mecanismos de Defensa. Traducción de Carcamo y Carcamo. Edit. Paidós.
- HEREFORD, C.F. Una Comparación Transcultural de la Dimensión Activo-Pasivo de las Actitudes Sociales. Mimeografiado.
- HEYNS, R.W., Veroff, J., Atkinson, J.W. A Scoring Manual for the Affiliation Motive. En: J.W. Atkinson (Ed.) Motives in -- Fantasy, Action and Society. Princeton N.J.: D. Van Nostrand, 1958, p.p. 205-218.
- KROEBER, T.C. The Coping Functions of the Ego Mechanisms. En: R.W. White (Ed.) The Study of Lives. New York, Atherton Press, - 1964. Chap. 8. p.p. 178-198.
- LARA, Tapia Luis. Inteligencia, Percepción, Formación de Conceptos y Cultura. Publicado en las Memorias del X Congreso de -- Psicología Lima, Perú, 1966

- LAZARUS, R.S. Psychological Stress and the Coping Process. New York: Mc Graw-Hill Book Company, Inc., 1966.
- LOPEZ, N. Virginia. Un Proyecto de Investigación sobre algunas Variables que afectan el Rendimiento en el Trabajo. Primer Congreso Nacional de Psicología. Universidad de Veracruz. Jalapa, Ver. 1967.
- MC CLELLAND, D.C., Atkinson, J.W., Clark, R.A. y Lowell, E.L. - The Achievement Motive. New York: Appleton Century, Crofts, 1953.
- MC CLELLAND, D.C. Extracto de la obra intitulada The Achieving Society. New York: D. Van Nostrand Company, 1961.
- MURRAY, E.J. Motivation and Emotion. London Prentice-Hall, Inc., - 1964.
- SAN ROMAN, A. Estudio Psicológico de Estilos de Conducta desde el punto de vista de la Actividad-Pasividad, Confrontación y Defensa. Tesis Profesional, 1965.
- SHIPLEY, T.E., Veroff, J. A Projective Measure of Need for Affiliation. En: J.W. Atkinson (Ed.) Motives in Fantasy, Action and Society. Princeton N.J.: D. Van Nostrand, 1958, p.p. 83-94.
- WOLFF, Wemer. Introducción a la Psicología. Fondo de Cultura Económica.

APENDICE A

NOMBRE _____

FECHA _____

EDAD _____

SEXO _____

I N S T R U C C I O N E S

En las siguientes preguntas deberá usted indicar sus preferencias, es decir contestar de acuerdo a lo que usted piensa y siente. Son afirmaciones en las que se presentan una serie de situaciones, éstas pueden o no, haberle sucedido a usted, de cualquier forma trate de imaginarse dentro de esa situación y escoger la respuesta que esté más cerca de como usted sea. Cualquier elección que realice no será estimada ni como correcta ni como incorrecta.

Cada afirmación va seguida de 2 preguntas, no se escogerá una u otra, sino que ambas deben ser contestadas.

Todas sus contestaciones son confidenciales.

1. Rogelio siempre encuentra algo que hacer aunque no le señalen trabajo.

	SI	NO
Soy como él? -----	()	()
Me gustaría ser como él? -----	()	()

2. Alberto piensa que el estudiar duro y mucho no sirve para nada.

Soy como él	()	()
Me gustaría ser como él?	()	()

3. Manuel ataca a los demás antes de que ellos tengan la oportunidad de hacerlo.

Soy como él? -----	()	()
Me gustaría ser como él? -----	()	()

4. Cuando Ernesto no sabe la contestación a una pregunta que el profesor le hace, aparenta no haber entendido.

Soy como él? -----	()	()
Me gustaría ser como él? -----	()	()

5. A José le molesta que su compañero de reciente ingreso le tome sus cosas, pero no le dice nada por ser nuevo.

Soy como él? -----	()	()
Me gustaría ser como él? -----	()	()

6. Francisco procura que sus superiores estén de acuerdo con él acatando sus órdenes y realizando en forma satisfactoria su trabajo.

Soy como él? -----	()	()
Me gustaría ser como él? -----	()	()

7. Guillermo se queda callado cuando algún compañero con más antigüedad lo regaña.

Soy como él? -----	()	()
Me gustaría ser como él? -----	()	()

8. Juan decide por sí mismo como utilizar su tiempo.

	SI	NO
Soy como él? -----	()	()
Me gustaría ser como él? -----	()	()

9. Juan no toma parte en las discusiones, aunque -- siempre piensa en algo correcto que podría decir lamentándose después de lo que no dijo.

Soy como él? -----	()	()
Me gustaría ser como él? -----	()	()

10. Aún cuando Juan se encontraba muy cansado, se pa só toda la noche preparando un trabajo que debía presentar al día siguiente.

Soy como él? -----	()	()
Me gustaría ser como él? -----	()	()

11. Por miedo a que lo reprobaran, cada vez que Juan tenía examen decía estar enfermo para no presentarlo.

Soy como él? -----	()	()
Me gustaría ser como él? -----	()	()

12. Juan era candidato a una beca, pero ésta se la otorgaron a otra persona con mejores características, sin embargo él se puso a estudiar con más ahínco para conseguir otra.

Soy como él? -----	()	()
Me gustaría ser como él? -----	()	()

13. Juan siempre pide ayuda para la resolución de sus problemas.

Soy como él? -----	()	()
Me gustaría ser como él? -----	()	()

14. Pedro teme discutir con su jefe, pero sin embargo defiende su punto de vista cuando cree tener razón.

Soy como él? -----	()	()
Me gustaría ser como él? -----	()	()

15. Cuando Juan quiere pedir algún permiso, se porta lo mejor que puede para que su jefe esté contento y se lo dé.

Soy como él? ----- (SI) (NO)
() ()
Me gustaría ser como él? ----- () ()

16. Como Juan no puede abrir la ventana de su despacho, espera que llegue el mozo para que lo ayude.

Soy como él? ----- () ()
Me gustaría ser como él? ----- () ()

17. Cuando alguno de sus profesores se enoja con Carlos, éste se siente desalentado.

Soy como él? ----- () ()
Me gustaría ser como él? ----- () ()

18. Cuando Juan es responsable de un trabajo que debe hacerse en grupo, insiste en que las cosas se hagan como él quiere o renuncia al cargo.

Soy como él? ----- () ()
Me gustaría ser como él? ----- () ()

19. Pedro deja que su jefe inmediato decida exactamente como debe utilizar su tiempo.

Soy como él? ----- () ()
Me gustaría ser como él? ----- () ()

20. A Juan le causó gran satisfacción poder elaborar su trabajo sin ningún tropiezo.

Soy como él? ----- () ()
Me gustaría ser como él? ----- () ()

21. Juan siempre sueña despierto para olvidar que se siente muy infeliz.

Soy como él? ----- () ()
Me gustaría ser como él? ----- () ()

22. Juan habla con soltura en clase o asambleas, y generalmente encabeza las discusiones.

	SI	NO
Soy como él? -----	()	()
Me gustaría ser como él? -----	()	()

23. Antonio desafía la autoridad de la Institución en donde trabaja, saliéndose en horas de labores.

Soy como él? -----	()	()
Me gustaría ser como él? -----	()	()

24. Los papás de Jorge iban a divorciarse, Jorge no hizo nada, aceptó su mala suerte.

Soy como él? -----	()	()
Me gustaría ser como él? -----	()	()

25. Cuando Enrique quiere puede hacer que sus compañeros vean las cosas como él las ve.

Soy como él? -----	()	()
Me gustaría ser como él? -----	()	()

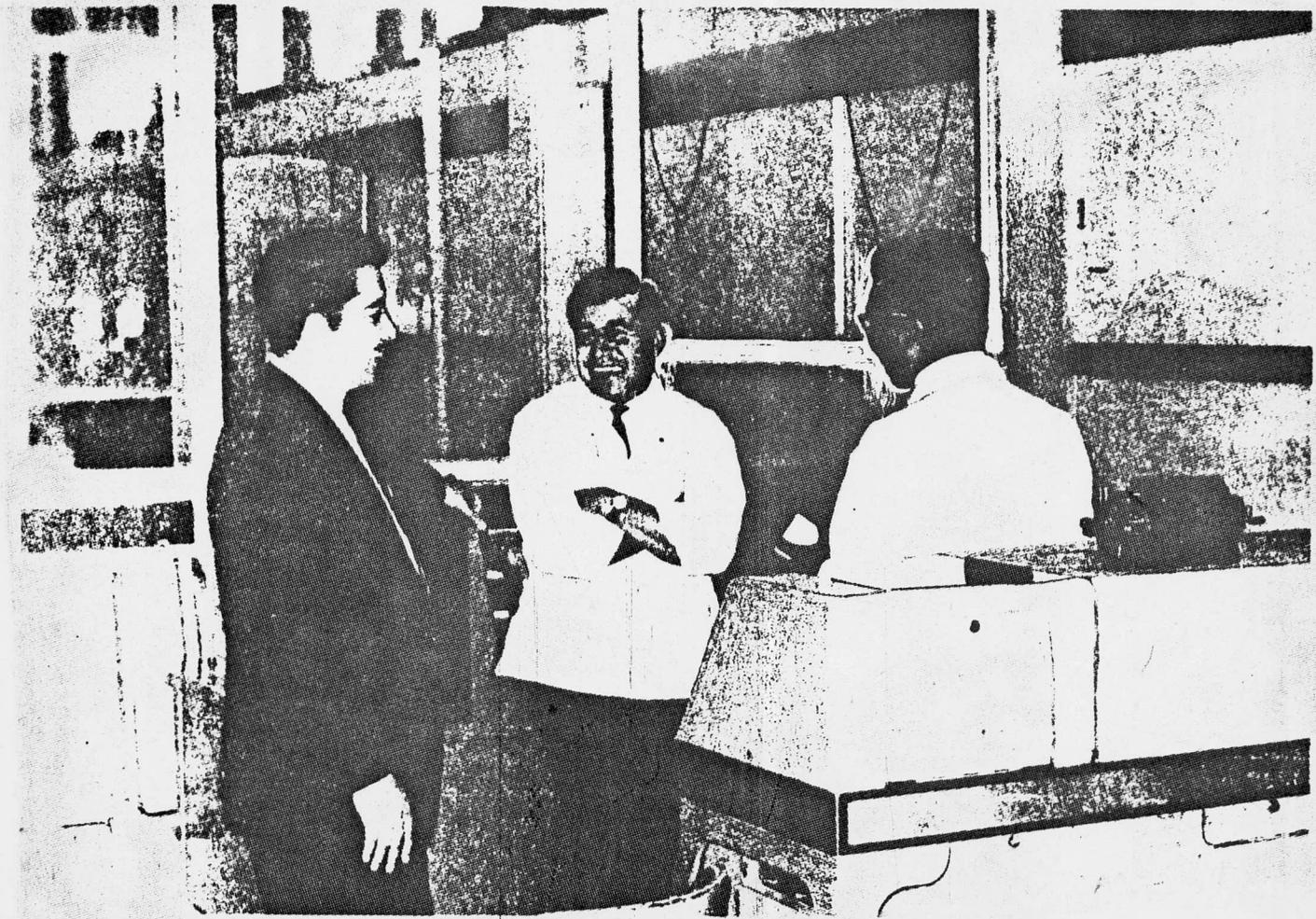
26. A Armando no le preocupa tener que resolver su problema de trabajo porque un amigo suyo lo auxilia.

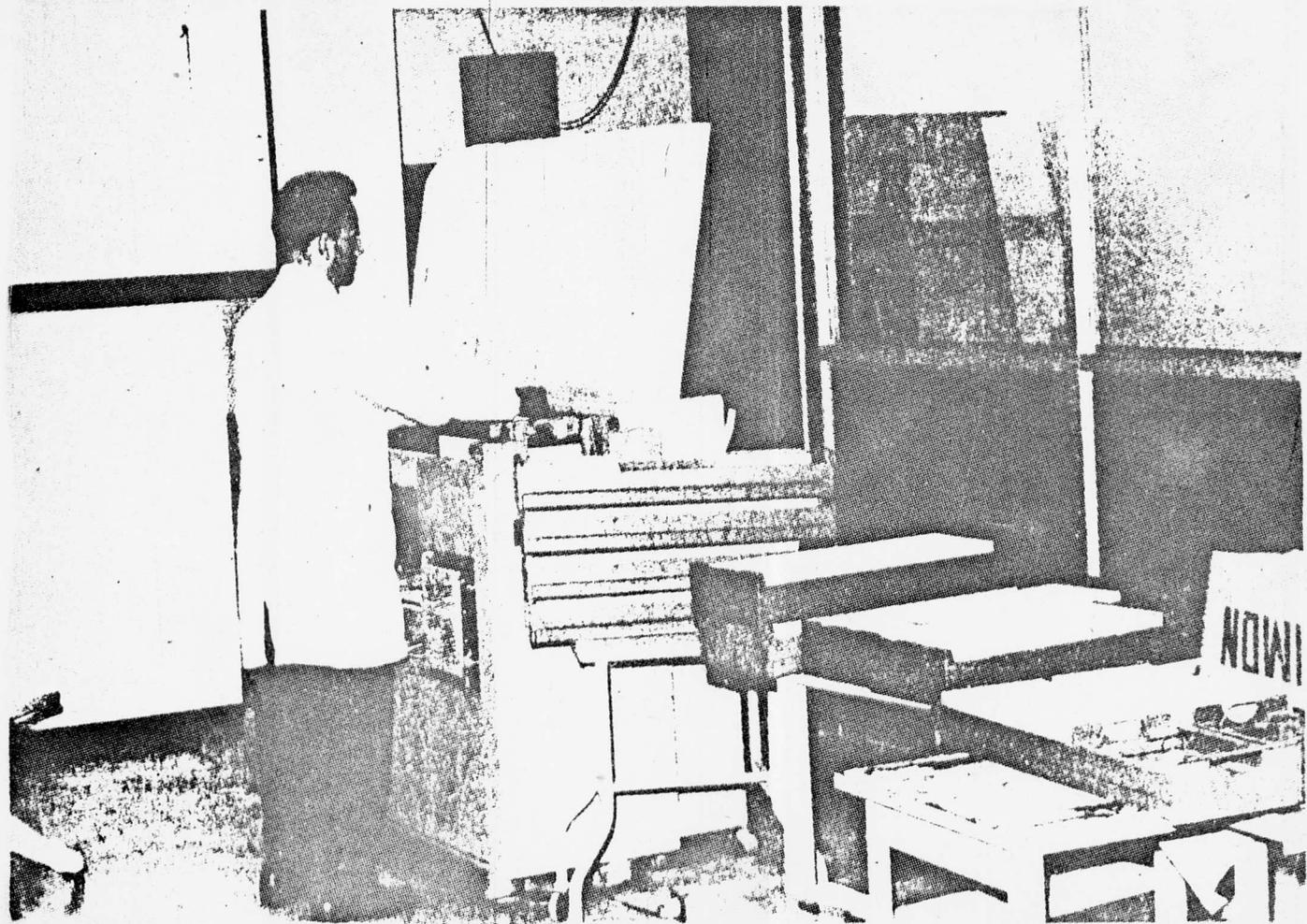
Soy como él? -----	()	()
Me gustaría ser como él? -----	()	()

APENDICE B

INSTRUCCIONES

Esta prueba le da una oportunidad para usar su imaginación, para mostrar como puede usted, crear ideas y situaciones por usted mismo. En las siguientes páginas hay una serie de fotografías, las que usted verá y construirá historias breves acerca de ellas. Para cada historia tiene usted 5 minutos y en cada hoja hay 4 preguntas espaciadas, que sirven como guías para la elaboración de las historias.

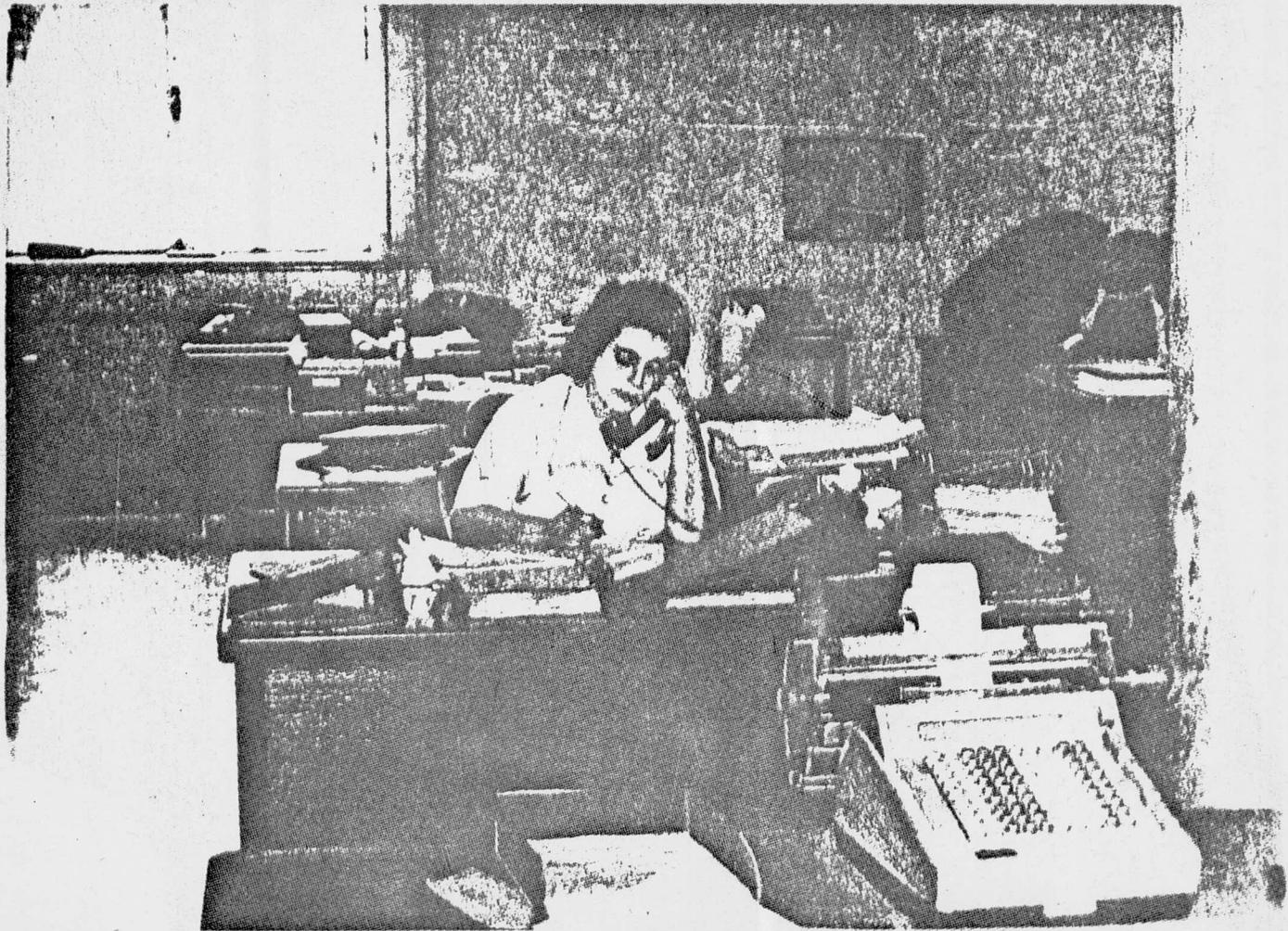












ESTA TESIS SE IMPRIMIO EN OCTUBRE DE 1967
EMPLEANDO EL SISTEMA DE REPRODUCCION
XEROX-OFFSET EN LOS TALLERES DE
IMPRESOS OFFSALI.G, S. DE R. L.
MIER Y PESADO 329 COL. DEL VALLE MEXICO 12, D. F.
TEL. 23-21-05 Y 23-03-33