

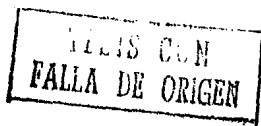
22

870125

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE GUADALAJARA

Incorporada a la Universidad Nacional Autónoma de México

ESCUELA DE PSICOLOGIA



ESTUDIO COMPARATIVO DE RASGOS TEMPERAMENTALES EN
TRABAJADORES DE LOS NIVELES JERARQUICOS ALTO,
MEDIO Y BAJO EN UNA ORGANIZACION

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN PSICOLOGIA

PRESENTA:

RAFAEL MACIAS AGUILAR

GUADALAJARA, JAL.

SEPTIEMBRE 1987



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INDICE

CAPITULO I.

TRADUCCION GENERAL.

PAG.

1.1. Introducción y Planteamiento del Problema.....	1
1.2. Objetivos.....	2
1.3. Limitaciones de la Investigación.....	3
1.4. Definición de términos básicos.....	3
1.5. Naturaleza y orden de presentación.....	4

CAPITULO II.

MARCO TEORICO DE LA INVESTIGACION 1a. PARTE.

2.1. Temperamento con base somática.....	7
2.1.1. Temperamentos Humorales de Hipócrates.....	7
2.1.2. Escuela Alemana	8
2.1.3. Escuela Francesa.....	11
2.1.4. Escuela Italiana.....	13
2.1.5. Escuela Norteamericana.....	20
2.2. Temperamentos de Base Exclusivamente Psíquica....	24
2.2.1. Estudios de Heymans- Le Senne.....	24
2.2.2. Caracteriología de C.G. Jung.....	31
2.2.3. Teoría de E.R. Jaensch.....	31
2.2.4. Culturalismo de E. Spranger.....	32

2.3. Diferencia entre Personalidad, Temperamento y Caracter...33

CAPITULO III.

MARCO TEORICO DE LA INVESTIGACION 2a. PARTE.

3.1. Generalidades de la Estructura Organizacional.....35

3.2. Organización y Personalidad.....37

3.3. Temperamento y Trabajo.....39

CAPITULO IV

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION.

4.1. Hipótesis.....41

4.2. Variables.....42

4.3. Descripción y Utilización de la población muestra.....43

4.4. Diseño de Observación.....45

4.5. Material Psicométrico46

4.6. Descripción del Instrumento.....47

CAPITULO V.

ANALISIS DE LOS DATOS.

5.1. Tablas ANOVA.....52

5.2. Prueba Scheffé.....55

CAPITULO VI.

CONCLUSIONES GENERALES Y RESUMEN.

6.1. Resumen.....	60
6.2. Conclusiones con respecto a los objetivos del estudio e - influencia de resultados.....	63
6.3. Areas Sugeridas para futuras investigaciones.....	67
ANEXOS.....	70
BIBLIOGRAFIA GENERAL.....	75

CAPITULO I

INTRODUCCION GENERAL

- 1.1 Introducción y Planteamiento del Problema
- 1.2 Objetivos
- 1.3 Limitaciones de la Investigación
- 1.4 Definición de Términos Básicos
- 1.5 Naturaleza y Orden de Presentación.

CAPITULO I

INTRODUCCION GENERAL.

1.1. INTRODUCCION Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

En la literatura existente de Psicología fluyen diversos estudios sobre el temperamento; tal es el caso de estudios comparativos entre estudiantes centroamericanos y mexicanos, estadounidenses, alumnos laicos y seminaristas. Por mencionar otros, está el estudio que hizo Well y Siegel en 1961; y en 1962 Walker también llevó a cabo un estudio de temperamento y tipo corporal.

Más sin embargo, no se han hecho estudios de temperamento en trabajadores. Se ha hablado mucho de la personalidad del trabajador y su campo de trabajo, el trabajo y las organizaciones, etc., pero estudios que hablen puramente del temperamento no.

La importancia de esto radica en que si se conoce más plenamente el hombre como trabajador entonces se obtendrá mayor beneficio tanto para él como para la propia organización.

El Psicólogo industrial encargado del estudio del hombre como trabajador tiene que tomar más conciencia de que el obrero no simplemente es un trabajador; sino que también es un hombre con propias motivaciones, intereses y que sabe que una empresa u organización tiene que satisfacerlas, pero para esto necesita de un trabajo, de un puesto, y también el psicólogo industrial el encargado de ubicarlo en el trabajo que será obtenido de acuerdo a las características del puesto y de la personalidad del trabajador, siendo el temperamento parte importante de la personalidad que dará a conocer algu-

nas características básicas e importantes.

Por lo que resulta ser necesario una pregunta de investigación para el presente trabajo:

De los rasgos temperamentales activo, vigoroso, impulsivo, dominante estable, sociable y reflexivo, cuáles son los más representativos para cada uno de los tres niveles jerárquicos de una organización?

1.2. OBJETIVOS:

Comparar los rasgos temperamentales, activo, vigoroso, - impulsivo, dominante, estable, sociable y reflexivo entre cada uno - de los niveles jerárquicos alto, medio y bajo de la organización, - para determinar si existe diferencia estadística significativa y - poder establecer cuáles son los más representativos de dichos niveles.

OBJETIVOS SECUNDARIOS:

- a) Dar a conocer los rasgos temperamentales de los trabajadores de empresa.
- b) Fijar cuáles son los más representativos de cada nivel jerárquico.
- c) Conocer la importancia que tiene el temperamento en la ubicación del puesto.
- d) Dar más importancia al temperamento para el proceso de selección de personal.

1.3 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACION.

- Se estudian sólo rasgos temperamentales, activo, vigoroso, impulsivo, dominante, estable, social y reflexivo.
- Se utilizó el inventario de rasgos temperamentales de L.L. Thurstone.
- El presente estudio se realizó sólo en una organización.

1.4 DEFINICION DE TERMINOS BASICO.

TEMPERAMENTO:

Se refiere a los fenómenos característicos de la naturaleza emocional de un individuo, incluyendo su susceptibilidad para la estimulación emocional, su intensidad de respuesta habitual, la cualidad de su estado de ánimo predominante y todas las peculiaridades de la fluctuación e intensidad del mismo; consideran que este fenómeno depende de la estructura constitucional y por tanto, es de origen hereditario. (1) (Allport).

PERSONALIDAD:

Es la organización dinámica de los sistemas psicofísicos dentro del individuo, que determinan su ajuste único al medio. (2) (Allport).

RASGO:

Modo de comportarse relativamente constante, sean cuales fueren las circunstancias y que distingue a un individuo de otro. (3).

CARACTER:

El núcleo de disposiciones esenciales, heredadas y congénitas, que constituyen la subestructura psicosomática de un individuo. (4). (René Le Senno).

RASGO TEMPERAMENTAL:

Una disposición congénita para responder de manera uniforme a un determinado tipo de estímulos o para reaccionar en una forma más o menos idéntica en presencia de situaciones juzgadas por el individuo como análogas. (L.L. Thurstone) (5).

NIVEL JERARQUICO:

El grado de autoridad y responsabilidad que se da dentro de cada línea. (Agustín Reyes Ponce). (6).

ORGANIZACION:

Es el arreglo de las funciones que se estiman necesarias para lograr un objetivo y una indicación de la autoridad y la responsabilidad asignadas a las personas que tienen a su cargo la ejecución de las funciones respectivas. (Terry) (7).

1.5 NATURALEZA Y ORDEN DE PRESENTACION.

Después de haber establecido los objetivos de la presente investigación y una introducción general, se da un breve resumen de la naturaleza y orden de presentación de los capítulos siguientes:

CAPITULO II

En este capítulo se presenta un sumario de las principales investigaciones que se han hecho acerca del temperamento, desde tiempos de Hipócrates y Galeno hasta estudios más recientes que han formado ya escuelas representativas del Temperamento.

Aquí solamente se trata al temperamento desde dos puntos - básicamente, cuando éste se considera que es de origen biológico y - cuando es de origen puramente psicológico.

Al final se establecen una diferencia entre temperamento - carácter y personalidad.

CAPITULO III

Este capítulo es un segundo marco teórico de la investigación; pero que nos habla de lo que es básicamente una organización - (su estructura) y cómo influye ésta en la personalidad del trabajador.

Y por último se trata de hacer un bosquejo de la importancia de la relación que tiene el trabajo y el temperamento para la - mejor ubicación del trabajador en el puesto indicado.

CAPITULO IV

En este capítulo se establece el marco de referencia conceptual y metodológica en el cual se postulan las hipótesis que se pretenden comprobar, las variables, una descripción de población muestra y sobre los recursos y fuentes de obtención de datos.

CAPITULO V

Se presenta el análisis estadístico de los datos recolectados para probar las hipótesis de investigación. También se presenta la utilización de la prueba de Scheffé para la mejor obtención del objetivo deseado de esta investigación.

CAPITULO VI

Por último se desarrollan las conclusiones generales de la presente investigación, un resumen de la misma y sugerencias para futuras investigaciones.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- Teorías de la Personalidad.
José Queli y Luci Reidl
Editorial Trillas
México, 1974. Pág. 219

- 2.- Teorías de la Personalidad.
José Queli y Luci Reidl
Editorial Trillas
México, 1974. Pág. 219

- 3.- La Caracteriología.
Gabrielle Gatien
Editorial Centre de Etude et Promotion
Paris 1976. Pág. 196

- 4.- Tratado Práctico de Análisis del Caracter.
Gaston Berger
Editorial El Ateneo
Argentina, 1964. Pág. 7

- 5.- Inventario de Rasgos Temperamentales.
L.L. Thurstone
Edición Norteamericana publicada por Science
Research Associates
U.S.A. 1949. Pág. 2

6.- Administración de Empresas II.

Agustín Reyes Ponce

Editorial Limusa

México, 1980.

Pág. 223

7.- Administración de Empresas II.

Agustín Reyes de Ponce

Editorial Limusa

México, 1980.

Pág. 211

CAPITULO II
MARCO TEORICO DE LA INVESTIGACION
1a. PARTE.

2.1. TEMPERAMENTO CON BASE SOMATICA.

- 2.1.1. Temperamentos Humorales de Hipócrates.
- 2.1.2. Escuela Alemana.
- 2.1.3. Escuela Francesa.
- 2.1.4. Escuela Italiana.
- 2.1.5. Escuela Norteamericana.

2.2. TEMPERAMENTOS DE BASE EXCLUSIVAMENTE PSIQUICA.

- 2.2.1. Estudios de Heymans- Le Senne
- 2.2.2. Caracteriología de C.G. Jung.
- 2.2.3. Teoría de E.R. Jaensch.
- 2.2.4. Culturalismo de E. Spranger.

2.3. DIFERENCIA ENTRE PERSONALIDAD, TEMPERAMENTO Y CARACTER.

CAPITULO II
MARCO TEORICO DE LA INVESTIGACION
1a. PARTE.

Existe una clasificación de temperamento, la primera con una base somática y la segunda en una base puramente psicológica.

2.1. TEMPERAMENTO CON UNA BASE SOMATICA:

2.1.1. A esta pertenecen los temperamentos humorales de Hipócrates (+ 400 a.c.) y Galeno 150 (d.c.) que a pesar de haber sido descritos en tiempos ya muy lejanos y de no haberse fundado en una metodología científica, han pasado al lenguaje universal.

La tabla siguiente demuestra dichos estudios de Hipócrates y Galeno: (1).

Temperamento	Elemento	Propiedades	Humor Predominante
1.- Melancólico	Tierra	Fría y seca	Bilis Negra
2.- Colérico	Fuego	Caliente y seco	Bilis Amarilla
3.- Flemático	Agua	Fría Húmeda	Flema
4.- Sanguíneo	Aire	Caliente y Húmedo.	Sangre

2.1.2. Quien también pertenece a esta clasificación es la escuela Alemana que fue fundada por E. Kretschmer, y atiende a la causa formal de los tipos, es decir a las formas mismas corporales correspondientes entre la esquizofrenia y los tipos altos y delgados; y lo mismo entre la psicosis maniaco depresiva y a los tipos bajos y gruesos. Con esto creó dos biotipos iniciales: el "asténico" y el "pícnico". Más adelante llamó al asténico, "leptosómico", al comprobar que no siempre los tipos altos y delgados eran faltos de fuerzas, y los completó con un tercer tipo "el atlético", al que añadió precisamente un cuanto tipo, el "displástico", que se caracteriza por una mezcla de diversos rasgos corporales.

Para resaltar más información acerca de los tipos de Kretschmer se mencionarán los rasgos más sobresalientes de éstos.

1). TIPO LEPTOSOMICO:

a) SOMATOTIPO:

Persona delgada, que parece más alta de lo que es en realidad; de piel pálida, de cuyos estrechos hombros penden los brazos flacos, poco musculosos y manos de huesos delgados, caja torácica alargada, estrecha y aplastada en la que pueden contarse bien las costillas; vientre delgado y sin panículo adiposo y miembros inferiores de características semejantes a las superiores.

b) PSICOTIPO:

En los esquizoides paranormales, observó Kretschmer la frecuencia de estos tres grupos de rasgos que por lo mismo se muestran asociados en algún grado al radical esquizotímico (normal):

- 1°.- Insociable, sosegado, reservado, serio (sin humor) raro;
- 2°.- Tímido, delicado, sensible, nervioso, excitable, aficionado a la naturaleza y a los libros;
- 3°.- Sumiso, apacible, formal, indiferente, obtuso, torpe.

2.- TIPO ATLETICO

a) SOMATOTIPO:

Intenso desarrollo del esqueleto, musculatura y piel; -
tallo entre mediana y alta; hombros muy anchos y angulosos; ceja -
torácica robusta; terso, tronco estrecho hacia abajo, del cual la -
cadera y las piernas, a pesar de su robustez, parecen casi gráciles
en comparación con los miembros superiores. Cabeza alta y recia, -
cuello robusto, largo y algo trapezoidal.

b) PSICOTIPO:

El temperamento es mentalmente viscoso, no nervioso, de-
escasa reactividad a los estímulos y de gran tenacidad. Donde las -
circunstancias piden viveza, agilidad y decisión pronta, el atlético
resulta pesado y premioso. Tiene gran estabilidad temperamental, lo
que no quita que se mueva alternativamente entre dos polos; la tena-
cidad y la explosividad.

3.- TIPO PÍCNICO:

a) SOMATOTIPO:

Desarrollo intenso de los perímetros cefálicos, torácico-
y abdominal. Tendencia adiposa del tronco, con mayor gracilidad del-

aparato locomotor. Talla mediana, contornos redondeados, Rostro - ancho y blando, sobre cuello corto y compacto. Caja torácica ancha - y bombeada, vientre adiposo.

b) PSICOTIPO:

En los temperamentos ciclodes paranormales, abundan estos rasgos afectivos, que se presentan agrupados en tres conjuntos definidos que por lo mismo parecen estar ligados al radical ciclotímico. - (Normal) 1°. Sociable, cordial, amable, afectuoso; 2°. Alegre, humorista, animado, fogoso; 3°. Callado, tranquilo, impresionable, blando.

(Ver figura 1, Anexos)

2.1.3. Escuela Francesa.

La escuela francesa, fundada por C. Sigaud, y continuada por Mac Auliffe, Corman, y otros, estudia la causa final de las formas corporales. Si la escuela alemana mira a la constitución, la francesa lo hace al ambiente, al que las formas corporales se adaptan. Basándose en los presupuestos lamarkianos de la adaptación al medio y en el más específico de que: la función crea al órgano. Sigaud intuyó que la adaptación preferente a uno de los cuatro medios en que se mueve el organismo -el alimenticio, el atmosférico, el físico y el socio cultural- había de dar como resultado cuatro biotipos, en que dominasen los cuatro sistemas anatómico-morfológicos, fundamentales del organismo humano: El tipo digestivo (en el que predominan el sistema gastro-intestinal, corresponde al medio alimenticio), el tipo respiratorio (en que predomina el sistema respiratorio, localizado principalmente en la región, torácica, y que se relaciona con el medio atmosférico). El tipo muscular (en el que predomina el sistema músculo-esquelético, que corresponde al medio del ejercicio pre-valentemente físico), y el tipo cerebral (en el que predomina el sistema encefálico, que responde al medio ejercicio y sobre todo mental).

Describiendo esquemáticamente estos morfopsicotipos, advirtiéndose de antemano que Sigaud no describió el aspecto psicológico de sus tipos, sino Corman en 1932.

1.- SOMATOTIPOS:

- a) Tipo Digestivo: Desarrollo predominante del abdomen sobre el tórax; caja torácica amplia, pero reducida, cuello corto y hombros estrechos y algo caídos.

- b) TIPO RESPIRATORIO: Caja torácica muy desarrollada con relación al abdomen formando el tronco relativamente pequeño, un trapecio invertido. Hombros anchos. Rostro alargado con pómulos salientes. Nariz larga y afilada con curvatura en la parte superior.
- c) TIPO MUSCULAR: Desarrollo predominante de la musculatura y miembros. Tronco rectangular y proporcionado al abdomen. Rostro rectangular con el eje mayor en la línea vertical.
- d) TIPO CEREBRAL: Predominio de la región craneal sobre un cuerpo que aparece en general débil. Rostro en forma de triángulo invertido.

2.- PSICOTIPOS:

Corman, encargándose de hacer los psicotipos de la escuela francesa reduce en la práctica de los 4 tipos de Sigaud, en dos, el tipo dilatado (voluminoso y con cara redonda), y el retraído (delgado y con rasgo del rostro bien marcados).

- a) TIPO DILATADO: Es optimista, jovial, alegre, y de buen humor, - contento de la vida y de fácil adaptación al medio que lo rodea.

Acepta las cosas como son, y toma las cosas por el lado bueno. Es extrovertido y espontáneo en sus reacciones, expansivo y volcado al exterior. Tiene sentido común y su mentalidad es concreta y práctica. Es servicial, generoso, compasivo con los que sufren. Este tipo es el producto de un medio favorable (sobre todo a lo que se refiere a las funciones de la vida vegetativa), que puede ser causa de que se desarrolle deficientemente cristalizado en un espíritu infantil.

- b) TIPO REFRAÍDO: Por el contrario es introvertido, a la reflexión sobre sí mismo y sus cosas y es algo impresionable.

Vendría a ser el resultado de un ambiente desfavorable, - contra el que tiene que luchar por vivir y reafirmarse en la vida.

Las diversas subdivisiones de este tipo ofrecen rasgos - específicos que pueden ser marcados.

(Ver figura 2, Anexos)

2.1.4. La Escuela Italiana.

La escuela italiana, representada por N. Pende, estudia la causa eficiente próxima de las formas corporales, que son las glándulas endócrinas. Como la hipersecreción o hiposecreción de cada glándula de lugar a formas corporales bien definidas y a un psiquismo también características; que podemos distinguir en Pende's tipologías: una puramente endocrinología y otra morfopsicología con base en Endocrina. La primera en base de la segunda.

1.- TIPOS ENDOCRINOS PREDOMINANTES:

"TIROIDES"

- a) SOMATOTIPO: El Tiroides es la glándula del desarrollo en altura, al crecimiento de los huesos, la función reguladora de los centros neuropsíquicos, la de los procesos de recambio en la nutrición, y la termogénesis. Una función deficiente de esta glándula-

produce el cretinismo; y otra normal, el desarrollo proporcionado en altura. El temperamento hipertiroidico es causa de una estatura superior a la normal; delgadez; ojos vivos, expresivos y brillantes; cuerpo esbulto y armónico; y de movimientos ágiles. Los músculos son poco desarrollados, la tez es color pálido y con tendencia a la hiperpigmentación.

Por el contrario, el temperamento hipotiroidico es de talla más bien inferior a la media; ojos pequeños e inexpressivos; músculos bien desarrollados, pero poco ágiles; y con tez amarillenta, pálida y rugosa.

- b) PSICOTIPO: El temperamento hipertiroidico es intuitivo, vivo y brillante, que puede parecer más inteligente de lo que en realidad es, goza de buena memoria y viveza de imaginación y en general es rápido en sus reacciones psicológicas. Se apasiona por todo lo nuevo; es emotivo y propenso a la ternura, compasión, resentimiento, ira, es también inconstante e irreflexivo. El temperamento hipotiroidico, por el contrario es apático, deprimido, y en general lento en sus reacciones psíquicas. Su inteligencia por lo general, queda poco desarrollada; es analítica y poco amiga de lo abstracto. Su vitalidad es reducida dando la impresión de sujeto habitualmente cansado.

Es tan notablemente emotivo, tímido y fácilmente impresionable. Su memoria es débil. No le gusta el movimiento y ejercicio corporal, asemejándose al flemático de los temperamentos hipocráticos.

"PARATIROIDES"

- a) SOMATOTIPO: la insuficiencia del paratiroides causa una expresión facial, seria y rígida, tez pálida, manos frías y cianóticas, y -

propensión a espasmos musculares.

- b) PSICOTIPO: El temperamento espasmófilo tiene carácter frío, tranquilo y paciente, testarudo. Es predispuesto a crisis depresivas e ideas obsesivas. Tiene una inteligencia buena, y a veces unilateral. Puede darse en estos individuos hiperestesia sensorial y hasta alucinaciones.

Frecuentemente se le asocia el "Eidatismo".

HIPOFISIS.

- a) SOMATOTIPO: La hipófisis es tal vez la glándula más importante por regular de algún modo el equilibrio de todas las funciones endocrinas. Esta glándula consta de dos lóbulos; el posterior (poshipófisis) y el anterior (prehipófisis). La prehipófisis segrega la hormona somatotrópica, que favorece el crecimiento.

Su hipersecreción puede causar, en la madurez, la acromegalia (en manos, pies, nariz, mandíbula inferior), y en la adolescencia, el tipo grandullón. La poshipófisis segrega la hormona gonadotropica, que influye en la sexualidad junto con los órganos específicos de ésta. El temperamento hiperpituitárico (o hiperhipofisario). Aparece de excesivo desarrollo en estatura y mesa corporal; mientras que el hipopituitárico o (hipohipofisario) es, por el contrario, tipo de desarrollo retrasado e infantil.

- b) PSICOTIPO: El temperamento hiperpituitárico es impulsivo y agresivo; se hace fácilmente líder de sus compañeros. Es un rebelde que no reconoce la autoridad, y dado a la crítica. Es hipocinético y lento, con carácter frío, y egoísta y con un

espíritu de aventura y combatibilidad.

Tiene buena memoria e inteligencia analítica, poco apta para la síntesis y la abstracción. El temperamento hipopituitárico, por el contrario, es tímido, y ligeramente retrasado en el desarrollo mental (pueril). Es ingenuo, inestable, inquieto, y con falta de poder crítico.

Su voluntad es débil, sugestionable y le falta atención y concentración mental.

"SUPRARRENALES"

- a) SOMATOTIPO: Las cápsulas suprarrenales también constan de dos lóbulos, medular y cortical. El primero segrega la adrenalina, que estimula el sistema nervioso simpático y por él todos los órganos inervados por el mismo (los de la vida vegetativa); el segundo influye con su secreción en el crecimiento somático, acelerando la pubertad su hiperfunción y retrasándola su hipofunción. El temperamento hipersuprarrenálico es hercúleo y bien desarrollado, desarrollándose el tronco más que los miembros con hipertrichosis (notable desarrollo del pelo primario en tronco, miembros y cejas).

El temperamento hiposuprarrenálico es delicado y frágil; su tez es oscura y se broncea fácilmente al sol, su musculatura es deficiente y se cansa notablemente en el esfuerzo físico.

- b) PSICOTIPO: El temperamental hipersuprarrenálico goza de gran energía moral e intelectual; es optimista, activo emprendedor, agresivo y belicoso. Es caprichoso y con fáciles expresiones de

resentimiento. Tiene afán de autonomía en el pensar y obrar; aprecia en demasía la libertad, que en él se traduce fácilmente en -- libertinaje.

Por el contrario el temperamental hiposuprarrenálico tiene capacidad mental precoz y superior a la medida con resistencia para el trabajo (en contraste con la debilidad orgánica de estos - sujetos). Puede este tipo darse intensamente al trabajo mental sin sufrir notablemente cansancio. Es tranquilo, serio y trabajador. - Su sentimiento natural de tristeza lo hace misántropo. Es sujeto, - emotivo y con frecuentes depresiones.

- a) SOMATOTIPO: El tipo es glándula estudiantina especialmente por - Pende y considerada como el órgano central del crecimiento somá - tico.

El temperamento hipertímico se dá sobre todo en la infancia y produce el tipo "Angélico" del niño al que toman los artistas como canon de belleza para pintar ángeles.

-) PSICOTIPO: El temperamento hipertímico tiene inteligencia mediocre, y a veces escasa con alto grado de distracción mental..

Su memoria es buena, sobre todo la inmediata y sensorial. Es tipo afectiva y sentimental que se apasiona por cosas de poca - importancia. De voluntad débil y aún abúlico, puede ser arrastrado al autoerotismo y otros desordenes morales. Tiene egoísmo - exagerado, y es incapaz de adaptarse a las dificultades de la vida social, por falta de los instintos.

GLANDULAS INTERSTICIALES.

a) SOMATOTIPO: Las glándulas intersticiales están situadas en el tejido intermedio de los órganos destinados a la producción de las gónadas. En un corte de preparación microscópica aparece en forma triangular en los espacios que dejan los conductos seminíferos. Su secreción interna determina los caracteres sexuales primarios y secundarios. El somatotipo hiperintersticial que se define después de la crisis puberal se caracteriza por la precocidad, del desarrollo sexual y detención del desarrollo longitudinal del cuerpo, produciendo sujetos de piernas cortas y altas espaldas. Tiene buen aparato muscular y esquelético, y la cabeza grande en relación al cuerpo. El somatotipo hipointersticial por el contrario se caracteriza por la longitud exagerada de los miembros inferiores en relación al tronco. Tiene cabeza pequeña, tez amarilla pálida o ligeramente morena, rasgos infantiles en el rostro, sin vello facial ni corporal. La musculatura es poco desarrollada y el cuerpo flaco, alargado.

b) PSICOTIPO: El temperamento hiperintersticial tiene carácter eufórico, calmoso y expansivo. Su inteligencia es normal, y su imaginación es viva. Propende al sentimiento y romanticismo.

Por el contrario, el temperamento hipointersticial es de carácter débil y deprimido, con sentimientos de timidez y frigidez sentimental, es reservado y de escasa combatibilidad, su inteligencia y voluntad de aprender están frecuentemente desarrolladas.

2.- BIOTIPOS DE PENDE:

Para establecer sus cuatro morfotipos temperamentales, - Toma Pende dos glándulas fundamentales en orden a distinguir los rasgos corporales y anímicos más salientes: el tiroides y las cápsulas suprarrenales. Si se traza dos coordenadas cartesianas, representativos de estas glándulas la abscisa, del tiroides; y la ordenada de las uprarrenales; se obtienen cuatro biotipos morfológicos; - el longilíneo, Esténico cae en el sector comprendido entre la ordenada positiva de las suprarrenales y la abscisa positiva del tiroides; el longilíneo Asténico cae en el sector comprendido entre la ordenada negativa y la abscisa positiva (lontilíneo por tiroides positivo, y asténico por suprarrenales negativos); y el Brevilíneo-Esténico cae en el sector de la ordenada positiva y la abscisa negativa (brevilíneo por tiroides negativa, y esténico por suprarrenales positivas); y, en fin, el Brevilíneo Asténico cae en el sector de abscisa ordenadas negativos (brevilíneo por tiroides negativo, - y asténico por suprarrenales negativas).

(Ver figura 3 Anexos).

2.1.5. Escuela Norteamericana.

Está representada por W.H. Sheldon; que busca la causa eficiente "remota" o "última" de las formas corporales y de los rasgos caracteriológicos; causas que encuentra y de los rasgos caracteriológicos; causa que encuentra en las hojas blastodérmicas que forman en los primeros estadios del proceso embrional donde se formarán los órganos principales que caracterizan a cada tipo.

La hoja interna es el "entodermo" ("piel dentro"); la hoja externa es el "ectodermo" (Piel de fuera); y en fin en la conjunción de ambas se forma otra tercera hoja el "mesodermo" ("piel en medio), que va rellenoando progresivamente la cavidad que queda entre aquellas, junto con el "mesénquima". Por eso al tipo que resulta del desarrollo prevalente de la primera hoja lo llamó Sheldon "endomorfo"; al que resulta del desarrollo especial de la segunda hoja, lo apellidó, "mesomorfo", y al que viene del desarrollo predominante de la tercera hoja, lo denominó "ectomorfo". En el primero se desarrolla de modo especial la región visceral; en el segundo, la musculatura y huesos; y en el tercero, los sentidos y el sistema nervioso.

a) SOMATOTIPOS (RASGOS GENERALES).

1.- ENDOMORFO:

- Formas redondeadas
- Blandura.
- Ningún relieve muscular.
- Diámetro entero-posterior y laterales iguales: en cabeza, cuello, tronco y miembros.
- Huesos pequeños.

- Piel blanda, lisa, aterciopelada, sin arrugas, suavemente y tirante, aún en vejez.
- Hirsutismo; no especialmente belludo.

2.- MESOMORFO:

- Cuadratura.
- Pureza.
- Músculos ásperos, prominentes, maciso.
- Diámetro antero-posteriores menores que el endoformo; laterales mayores o iguales que el primero.
- Huesos pesados, prominentes, fuertes.
- Piel gruesa, dura, grandes poros, oscuras en partes al aire; se tuesta rápidamente y se mantiene morena largo tiempo. Se cierra rápidamente después de un corte. (Arrugas profundas si se dan).
- Varía mucho, más bien belludo, extremos poco pelo (depende de suprarrenales).

3.- ECTOMORFO:

- Longitudinalidad.
- Fragilidad, delicadeza.
- Músculos ligeros, no aparecen.
- Diámetros entero-posteriores reducidísimos laterales, también cortos, pero no tanto.

2.- SOMATOTONICO. (SOMATOTONIA).

- Firmeza en la postura y el movimiento ,
- Dotación Energética.
- Afán del dominio; y afición al poder.
- Agresividad competitiva.
- claustrofobia o bien agorafilia
- Libertad vocal.
- Estreptuosidad general
- Aspecto de Excesiva madurez.
- Necesidad de Acción en los momentos de perplejidad o congoja.
- Gusto por la aventura física.
- Necesidad y gozo del ejercicio.
- Valor físico para el combate
- Intensidad Psicológica.
- Inescrupulosidad, carencia de remilgos.
- Indiferencia al color.
- Disociación mental horizontal respecto del subconciente.
- Orientación hacia los objetivos y actividades de juventud.

3.- CEREBROTONICO (CEREBROTONIA)

- Contención de la postura y el movimiento; rigidez.
- Respuesta fisiológica excesiva.
- Reacciones excesivamente rápidas -tendencia a la intimidad.
- Sobreactividad mental, excesiva atención, aprensividad.
- Tendencia a ocultar el sentimiento. Control emocional.
- Movilidad de los ojos y el rostro controlados.
- Sociofobia.
- Inhibición en el trato social.
- Resistencia al hábito y a las actividades rutinarias.
- Agorafobia o Claustrofobia.
- Imposibilidad de predecir la actitud y el sentimiento.
- Limitación vocal y la represión general del ruido.
- Hipersensibilidad al dolor.
- Hábitos de dormir pobres, fatiga crónica.
- Juventud en las maneras y en la apariencia.
- Disociación mental vertical. Introversión.

- Resistencia al alcohol y otras drogas depresivas.
- Necesidad de soledad en momentos de congoja o de perplejidad.
- Orientación hacia las etapas ulteriores de la vida.

2.2.- TEMPERAMENTO DE BASE EXCLUSIVAMENTE PSIQUICA.

2.2.1. Estudios de Temperamento de Heymans- Le Senne.

Se suele hablar mucho del estudio de temperamento de Le Senne pero en realidad fue el holandés G. Heymans el que inició este estudio de temperamento. No puede, con todo, negarse que Le Senne ha creado escuela en Francia.

Heymans, fue el fundador de la llamada escuela de Groninga, quiso este autor realizar un estudio de los temperamentos no apriorísticos, si no basado en datos de la experiencia, primeramente estudió las biografías de 110 personas de diversos países épocas y condiciones. Ordenando el material, fijó en 90 puntos la lista de rasgos referentes a la personalidad psíquica. Pero debido a su concepción filosófica (psicomínista) no tuvo en cuenta la constitución fisiológica de los individuos. Esto es una diferencia considerable respecto a las características constitucionales que se mencionan anteriormente. Pronto vió Heymans que 110 casos era un número muy reducido para fundamentar un estudio de temperamento y elaboró una encuesta que aplicó a 2.523 personas. El problema estaba en encontrar los criterios específicos del temperamento para redactar la encuesta. Analizando los criterios expuestos por autores anteriores, seleccionó tres: emotividad, actividad y repercusión.

Emotividad quiere decir que el sujeto puede ser impresionado fácilmente por estímulos mínimos y funda dos tipos diversos: "emotivo" y "no emotivo". La actividad la tomó Heymans de Kant y se refiere a -

la tendencia a la acción. Hay en efecto tipos "Activos" en los que -
 sediría que se cumple el: "dicho y hecho" y por el contrario hay -
 tipos "no activos" que parecen tener miedo a la acción, y aunque es -
 posible que quieren al fin apasionadamente, no quieren del mismo mo-
 do, los medios, que miran con friandad. En fin la repercusión que -
 Heymans tomó de Kanto divide a los sujetos en "primarios y que por -
 no haber dejado huella en su psiquismo las vivencias afectivas que -
 viven habitualmente; en el presente y "secundarias" que viven en el -
 pasado por razón de la mella que les hicieron los acontecimientos -
 emocionales vividos.

Heymans aplicó su método, y comprobó que 102 de 110 sujetos-
 examinados en biografías, se distribuirán en las ocho psicotipos -
 siguientes:

Nervioso	Pasional
Sentimental	Sanguíneo
Calérico.	Flemático
Amorfo.	Apático.

Le Senne y su escuela añadieron a las propiedades primarias -
 de Heymans, otras suplementarias. Le Senne enriqueció la lista de -
 rasgos primarios y con estos otros: la extensión del campo de la con-
 ciencia que puede ser amplia o estrecha, según esté abierta a mayor -
 o menor número de impresiones; la inteligencia analítica o poder de -
 otras ideas o nueve relaciones; el egocentrismo -alterocentrismo o -
 según que el centro de atención sea el yo o el otro; predominio de -
 algunas tendencias, y los modos de estructura que Le Senne describe -
 como los modos de especificación de la estructura secundaria que se -
 encuentra en todos los hombres en mayor o menor grado.

Berger, por su parte, añadió otros dos rasgos suplementarios: la polaridad, o según que el tipo afectivo sea pasivo o activo y la ternura que significa capacidad de compasión o sintonización con el tú.

Ahora, una pequeña descripción de las características de los ocho psicotipos de Heymans -Le Senne.

- 1.- NERVIOS: Como los instantes cambian, también él. Cuando el deseo le impulsa al trabajo, se pone a trabajar; pero cesa en él, si interfiere otro sentimiento. Su emotividad matiza esta inconstancia haciéndola a veces violenta. Superemotivo, como es, el Nervioso vive para la emotividad y su renovación; debe serle esencial la necesidad de emociones. Además es casi imposible para él entregarse a trabajar impuestos que sólo excepcionalmente puede corresponder a sus deseos propios y actuales.

La vanidad manifiesta a su vez su debilidad y su complacencia por sí mismos. Busca admiración, los honores, y se complace en conversar con todos de sí mismo. Tiene en general, disposición para el arte y la literatura.

- 2.- SENTIMENTAL: Analizando los rasgos que le vienen al sentimental tiene vulnerabilidad afectiva, como el Nervioso; pero mientras la excitación lleva al nervioso, a la impulsibilidad, la secundariedad del sentimental le inhibe las reacciones prematuras.

El sentimental tiene gusto por la meditación que en ocasión querrá decir ser señor, en otras reflexivo; desconfiado, celoso, creador de peligros, ficticios. El sentimental, por su inactividad es introvertido, es decir replegado sobre sí mismo y de espaldas a lo real. Por eso suele sentirse inclinado a escribir diarios íntimos en los -

que manifiesta el goce de la subjetividad por el sujeto, el gusto por la soledad, y como consecuencia, la incapacidad por sintonizar con el medio. (esquizotimia).

El sentimental, con mucha frecuencia es uraño y amoroso, sombrío y serio, dispuesto a conformarse con poco, si está asegurada la satisfacción de sus necesidades principales.

3.- COLERICO: Heymans presenta el colérico como el hombre mejor constituido para la felicidad.

El gusto por los cambios, la búsqueda de impresiones nuevas, la necesidad de diversiones, podría hacerle mudar de aficiones y de empresas; pero si eso puede recordar su bondad, no la suprime, y aún tiende a convertirla en una amplia benevolencia. Son sociables y fácilmente transforman el sentimiento del "yo" en el de "nosotros".

La iniciativa es otra cualidad. Más aún es el modelo de los improvisadores y siente una necesidad de revolución permanente. Es extrovertido, que le orienta a la percepción de la realidad.

4.- PASIONAL: Es el temperamento más intenso, y cabe esperar de él que sea importante por su autoridad.

Les caracteriza una ambición realizadora, procurando llevar a la práctica lo que sueñan. Si predomina la acción, su ambición adquirirá la forma de asalto; si predomina la emotividad, su ambición perderá realismo.

La autoridad en el Pasional adquiere un fonde de dureza. - La ambición de realización se descompone en 2 elementos; impaciencia y vigor de reacción sobre el obstáculo. Ser vencido es para él la suprema debilidad. De ahí la agresividad hasta que el obstáculo sea destruido..

La manifestación cotidiana de la ambición es la potencia de trabajo, trabaja mucho él, y revienta a cuantos están a sus órdenes. Pronto el trabajo se convierte en fin, y se transforma en necesidad de trabajo. Los intereses de los pasionales son las personas, más que las cosas, y más en concreto lo "social".

Tiene gusto por la grandeza. Por esto fácilmente se convierte en político, incluso si su fuerte tensión la orienta hacia lo sobrenatural, manifiesta gusta señalando por todos los manifestantes, objetivos, sociales, y en una palabra, durable de la grandeza.

5.- SANGINEO: Es extrovertido, hay en él un gran alivio de la intimidad próxima a extremarse hasta el punto de desaparecerse. Necesita un punto de apoyo, y lo encuentra en la percepción y el análisis del mundo exterior.

Los sanguíneos están ahí, mezclándose al mundo, pero permanecen reposados y tranquilos. Y aún se advierte en ellos una defensa contra el contagio de la agitación de los demás.

Una de sus primeras tendencias orgánicas es la necesidad de movimiento y la aptitud para encontrar alegría en él mismo.

El sanguíneo tiene sentido práctico, lo que supone adaptación a las cosas iniciales, ser buen observador, reflexivo, sumiso-

a los principios, rápido a la concepción. También es egoísta, deseo de dinero y hábil para adquirirlo. Su sentido práctico lo utiliza también para las relaciones sociales con los hombres y poder utilizarse (en su política).

Tiene espíritu claro, rápido, la inteligencia domina su vida y actúa de acuerdo con lo que piensa. Formula crudamente lo que ve o piensa.

- 6.- FLEMÁTICO: Es calmoso indiferente a los sucesos exteriores, gusta del silencio y no de la compañía, los demás le juzgan insensible, despreciativo, lejano, pero le conocen poco.

Es reflexivo, sistemático, y su inteligencia clara gusta del aspecto teórico de la ciencia.

El primer rasgo es la calma, o reducción de la actividad manifestada, hablan reposadamente y poco, su voz es pareja y su elocución es lenta. Tampoco su andar es apresurado, permanecen fríos en las coyunturas que conmueven a otros por ejemplo, la muerte que suele ser tranquila. Son benevolentes, ceremoniosos y dignos. Son sobrios en los placeres de la mesa; y en general son sexualmente fríos o reservados.

Virtud de este tipo es la veracidad, por lo que es digno--confianza, cuando sus virtudes se convierten en públicas, son de interés para la sociedad.

- 7.- AMORFO: Son perezosos, descuidan ordinariamente los trabajos impuestos y difieren los que debían de hacer. Por inteligentes que sean quedan por su pereza muy por debajo de las situaciones,

que su inteligencia le hubiese permitido alcanzar a llegar. Predominan consiguientemente en ellos los intereses orgánicos y egoístas. A punta por ello, aras de tierra y permanecen en el nivel empírico, que es el del cuerpo. Por eso acusan la máxima puntuación en la indisciplina sexual y en el egoísmo.

No son fáciles de convencer; no forman grandes planes. Son aquellos menos frecuentes las contradicciones entre las palabras y la conducta, que en los nerviosos.

8.- APATICO: Es una combinación de sentimental y Amorfo, en la que el amorfo enfriaría al sentimental y éste disciplinará a aquél. Está el apático desprovisto de muchos intereses, especialmente intelectuales. Durante algún tiempo los hábitos proporcionan al apático una fachada de regularidad y de dignidad; pero las decepciones que vienen de su inactividad le quiebran el ritmo - que le daban los hábitos, y cae en un dejarse estar peligroso.

Hay disminución de sus aptitudes en diversos sectores en - el gusto por los placeres de la mesa, la embriaguez, la disciplina sexual, y el egoísmo.

Aún cuando avanzan en la edad es posible que busquen una comprensión estimulante, por ejemplo en el alcohol.

Los apáticos son tales sin lucha interna; no están en rebelión consigo mismos. Hay también en ellos una disminución de intereses intelectuales, aún en el caso de que posean poder analítico. En fin, se dan en este tipo gran número de perturbaciones mentales.

2.2.2. CARACTERIOLOGIA DE C.G. JUNG.

A pesar de que Jung -el segundo discípulo sucesionista de Freud es psiquiatra y fundador de Psicología de los complejos, dedica un libro entero a la caracteriología. Sin embargo, debido a su limitada dedicación a esta rama de la psicología, su tipología, es poco convincente y parece haber sido hecha sobre el papel. La división general de los tipos en introvertido y extrovertido es ciertamente; útil en psiquiatría, aunque se le ha objetado a Jung - con razón que esta dicotomía no comprende a todos los hombres, ya que abundan los ambivertidos.

Pero sobre todo se le objetaría a Jung el que los módulos de división de estos tipos parecen ineptos para obtener una división lógicamente buena.

2.2.3. TEORIA DE E.R. JAEWSCH.

Jaensch fue evolucionando en su teoría, conforme estudiaba el fenómeno del eidetismo. Comenzó describiendo una Sensotipología en la que distinguió un tipo eidético y otro no eidético. Cuando más tarde trabajando con su hermano Walter, médico, viola correspondencia de sus tipos con otros tipos constitucionales, describió una biotipología. El tipo eidético correspondía al hipertiroides y el no eidético al hiperparatiroides.

Finalmente, dando un paso más hacia la psicología estableció una psicotipología, que atendía no sólo al comportamiento de la función eidética, sino a la de la personalidad ante el mundo, y distinguió a otros dos tipos: el integrado y el desintegrado. Basta decir que esta tipología sin duda es útil desde el punto de vista -

médico, no lo es en el estudio del temeperamento.

2.2.4. CULTURALISMO DE E. SPRANGER.

Este autor toma como criterio discriminativo de sus tipos, las zonas de valor que atraen a los distintos hombres, o, si se prefiere sus distintas concepciones filosóficas de la vida.

Spranger habla de seis tipos tratando de adultos y de ocho cuando habla de adolescentes. En el esquema siguiente se enumeran - ambos grupos de tipos, intentando una correspondencia aproximada - entre ellos.

Ocho tipos de Jóvenes.

- 1.- Intelectual
- 2.- Esteta
- 3.- Místico
- 4.- Social
- 5.- Dominador
- 6.- Entusiasta
- 7.- Activo
- 8.- Deportivo

Seis Tipos de Adultos

- 1.- Teorético
- 2.- Imaginativo
- 3.- Religioso
- 4.- Social
- 5.- Autoritario
- 6.- Utilitario

La descripción pormenorizada de estos tipos no es necesario detallar, pues responden obviamente a lo que los términos suenan.

2.3. DIFERENCIA ENTRE PERSONALIDAD, TEMPERAMENTO Y CARÁCTER.

La personalidad es de suyo la síntesis de las actividades - internas, íntimas, del ser humano y de sus manifestaciones exteriores de su expresión, la personalidad es como el retrato del ser.

Si fuera permitido reducir a un esquema el conjunto de - elementos de juicio de orden biológico, psicológico, y sociológico, - se podría decir que se nace con temperamento en que se manifiesta - con infinitas combinaciones de factores variables, las condiciones - heredadas de linaje y que afectan principalmente a la estructura - somática, al sistema nervioso central y vegetativo y que el carácter - siendo la educación, se adquiere, sobre la base ineludible del tempe - ramento nativo, gracias al mimetismo infantil, al ejemplo y a la edu - cación familiar, a la pedagogía, a la conveniencia, a la madurez or - gánica y espiritual que se consolida con la pubertad y que la perso - nalidad se conquista, gracias a las condiciones previas del carácter, cuando la obra a la cual estamos obligados, el trabajo, el oficio, - la faena la producción llevadas a cabo y logrados con la entrega del ser al deber, revierten la conciencia, una la imagen de plenitud, - satisfactoria que se refleja en la conducta.

La personalidad es sin duda la conciencia de sí mismo y - esta es "experiencia de su propia obra y la obra", puede ser modesta, secundaria, de escasos alcances en el mundo del pensamiento, y aún - en su rendimiento social.

Fundamentalmente, la personalidad encierra todos los rasgos del hombre vistos desde un enfoque objetivo y descriptivo, mientras - que el carácter engloba un conjunto de rasgos de valor moral. El -

carácter por lo tanto sería un aspecto moral de la personalidad.

De lo antes expuesto se pueden reafirmar dos hechos fundamentales, a saber: que se nace con un temperamento, no se nace con un carácter ya que éste, se educa a través de la voluntad.

Para la integración de un individuo, debe existir una buena conjunción de temperamento, carácter y que estos aunados a la voluntad, forman la personalidad del individuo, se tienen que amalgamar los factores biológicos, ambientales y educarlos mediante la voluntad, para que éste posea una personalidad estable y adecuada, y que le permita desempeñarse adecuadamente.

CAPITULO III

MARCO TEORICO DE LA INVESTIGACION

2da. PARTE.

3.1. Generalidades de la Estructura Organizacional.

3.2. Organización y Personalidad.

3.3. Temperamento y Trabajo.

CAPITULO III

MARCO TEORICO DE LA INVESTIGACION

2da. PARTE.

La organización reúne todos los recursos básicos en forma ordenada y cómoda a las personas en un esquema aceptable para que puedan desempeñar las actividades requeridas. La organización une a las personas en tareas interrelacionadas. Está pensada para ayudar a que la gente trabaje junta con eficacia hacia el logro de objetivos específicos, por lo que es necesario redactar en este capítulo algunas generalidades de la organización y su influencia en el comportamiento humano.

3.1. GENERALIDADES DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.

En forma simple, se puede considerar a la estructura como el patrón establecido de relaciones entre los componentes o partes de la organización (1).

Las estructuras de la organización son de tres tipos básicos, dependiendo de las relaciones funcionales que existen entre las unidades que comprenden la estructura. Estos tipos incluyen el funcional, el lineal y el mixto lineal-staff, los que a su vez determinan la naturaleza y grado de autoridad y de especialización funcional que se desarrolle en cada puesto.

TIPO FUNCIONAL:

El tipo funcional de estructura, del cual Frederick W. Taylor

fue un fuerte partidario, está diseñado para proporcionar al personal la oportunidad de alcanzar una máxima especialización funcional. En este tipo de estructura, cada administrador tiene autoridad sobre el personal de todos los demás departamentos, con respecto a su desempeño de la función de la cual es responsable. Por ejemplo, en un tipo de estructura funcional, el gerente de personal tiene la autoridad y la responsabilidad principales para contratar, entrenar, disciplinar y manejar las demás funciones relativas a la administración de personal en todo los departamentos. En consecuencia este tipo de estructura, en su forma pura, tiene poco valor práctico (2).

ESTRUCTURA LINEAL:

Las relaciones de autoridad de superior a subalterno, por medio de las cuales aquél delega autoridad en éste, quien a su vez la delega a otro, y así sucesivamente, forman una línea que va desde la cima hasta el fondo de la estructura orgánica. La línea de autoridad así formada ha dado origen a la expresión autoridad de línea, que consiste en una serie continua de escalones de autoridad o rangos que constituyen los niveles jerárquicos existentes en toda clase de organizaciones (3).

LINEAL--STAFF:

Los consejos y la ayuda del staff deben ser proporcionados en una organización creando departamentos de staff, puestos a comités para este propósito. El tipo de estructura de línea y staff tiene características tanto de las estructuras de línea como de las funcionales.

Los departamentos de línea son aquellos que están relacionados directamente con el logro de los objetivos de la empresa (Terry). La adición de departamentos de staff proporciona ayuda en las áreas más especializadas que los gerentes de línea no tienen tiempo de dominar.

3.2. ORGANIZACION Y PERSONALIDAD.

Chris Argyris desarrolló un interesante modelo para explicar la relación entre el desarrollo de la personalidad humana y la organización formal.

Argyris sostiene que las etapas normales del desarrollo humano se inician cuando el infante depende de los demás para la satisfacción de sus necesidades y tienen una conducta pasiva, en contraste en los adultos, que son idealmente independientes, autónomos y tienen una conducta activa. Sin embargo, conforme las organizaciones formales crecen y se desarrollan, tienden a crear estructuras piramidales en las que la información se centraliza, el trabajo se divide y las tareas se especializan. La administración de este tipo de organizaciones requiere emisión de órdenes, evaluación del desempeño, recompensas y castigos, y esfuerzos para asegurar la conformidad y la perpetuación de la membresía. En efecto, conforme la organización se hace más formal, se requieren individuos que reflejen una conducta más consistente con las características del infante (dependiente y pasivo) así pues, existe un conflicto entre el adulto luchador y saludable y la organización, ya que se requieren patrones de conducta inconsistentes a ciertos niveles. Esto conduce a la frustración y a las fallas psicológicas.

Por ejemplo, cuanto más bajo esté situado el empleado den--

tro de la jerarquía, menos control tendrá sobre sus condiciones de trabajo, y es menos probable que sea capaz de utilizar sus habilidades. Mientras más directivo sea el liderazgo, más dependiente se volverá el empleado, es probable que ocurran respuestas que reducen la frustración. Algunos empleados lucharán contra la organización para obtener mayor control, otros pueden unirse a un sindicato. Algunos más abandonarán la organización en forma permanente, - en tanto que otros la dejarán psicológicamente y tratarán de no verse involucrados en sus asuntos, mostrándose apáticos e indiferentes. Finalmente, otros más le restarán importancia al trabajo y substituirán la paga más elevada como recompensa por un trabajo sin sentido.

Argyris verificó su modelo y encontró apoyo para él mismo en varias culturas y diversos niveles de la organización, así como dentro de distintas clases de organizaciones. Afirma que los resultados indican que el impacto general de la organización formal en el individuo es:

.....reducir su control sobre su zona de trabajo inmediata, reducir sus oportunidades para utilizar su capacidad y aumentar su dependencia y sumisión; en segundo lugar, que al grado en que el individuo busca ser autónoma y funciona como adulto, se adapta a través de reacciones que van desde el retraimiento y falta de interés hasta la agresión, o quizá la substitución de recompensas monetarias instrumentales por recompensas intrínsecas. El peso de las privaciones y el grado de adaptación aumentan conforme se desciende por la jerarquía. Así pues, sucede que, sin ninguna intención, las estructuras formales están diseñadas para desalentar al trabajador autónomo y activo (4).

Por otra parte Joe Kelly nos menciona que las organizacio-

nes alcanzan un nivel superior de jerarquía mediante una suerte de astigmatismo perceptual que implica, por lo menos en la mayoría de los casos, que se trate a los individuos como si fueran máquinas a las que se exige ejecutar una gama muy limitada de funciones, y hacerlo muchas veces. Los individuos concebidos como máquinas representan las piedras angulares de las organizaciones. El equivalente sociológico de la máquina es el concepto del rol que presupone que el comportamiento del ocupante del rol, y en menor medida sus actitudes, están ordenadas socialmente y son independientes de las consideraciones de idiosincrasia personales. La división entre los conceptos de rol y personalidad representan la infraestructura del conflicto entre la organización y el individuo.

3.3. TEMPERAMENTO Y TRABAJO.

Las características temperamentales requeridas para un determinado tipo de trabajo, pueden variar debido a factores ajenos a la tarea en sí; ellas a menudo no se incluyen en las descripciones de trabajo, ni en las listas de requisitos mínimos necesarios para tener éxito en su desempeño. Por ejemplo, para llenar la vacante de una alta posición industrial, debe tener muy en cuenta, además de la capacitación profesional de los aspirantes, sus características temperamentales. Por otra parte, factores tales como el espacio disponible para efectuar la labor, la mayor o menor cantidad de ruido e interrupciones, o el grado de urgencia o premura que condicionen al ambiente de trabajo, requerirán características temperamentales específicas. Ellas ayudarán a seleccionar al mejor candidato entre varios con capacidades profesionales análogas. Son las características temperamentales, las responsables por el mayor o menor éxito y satisfacción que se obtenga en la realización de una determinada actividad. El enumerar todos los aspectos de la personalidad, requeridos para una determinada actividad ocupacional, en su rela--

ción con los rasgos temperamentales, constituye un importante paso para la elaboración de un profesiograma completo (5).

Los estudios de las relaciones industriales o de personal han reportado que, algunas personas tienen tendencia a conducirse de manera dominante; otras tienen tendencias a la discusión; otras son retraídas, y así sucesivamente. Se puede considerar a estas tendencias como descriptivas de su temperamento.

A una persona se le describe como turbulenta; a otra como sensitiva; a una tercera, como muy excitable. El temperamento de uno es la tendencia de su conducta, su tendencia a actuar de ciertos modos característicos, y no en un momento dado, si no a través de largos períodos de tiempo.

Así pues como regla general se dice de un individuo que está mal ajustado, cuando sus tendencias temperamentales son extremas, o cuando estas tendencias están en conflicto hasta el extremo de que son características en él la tensión, el esfuerzo o la ansiedad. Su personalidad no está bien integrada y, en igualdad de otras circunstancias, será menos satisfactorio como empleado.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- Administración en las Organizaciones.
Fremont E. Kast
James E. Rosenzweig
Editorial Mc. Graw Hill 1979
Capítulo 9. Pág. 220
- 2.- Administración de Personal
Chruden/ Sherman
Editorial C.E.C.S.A.
Capítulo 3 Pág. 70
- 3.- Principios de Administración
George R. Terry
Editorial C.E.C.S.A.
Capítulo 16. Pág. 353
- 4.- Personality vs. Organization
Chris Aryris
Organizational Dynamics,
Otoño 1974. Pág. 10
- 5.- Inventarios de Rasgos Temperamentales Thurstone
L.L. Thurstone.

CAPITULO IV

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION.

4.1. Hipótesis.

4.2. Variables.

4.3. Descripción y utilización de la población muestra.

4.4. Diseño de Observación.

4.5. Material Psicométrico.

4.6. Descripción del Instrumento.

CAPITULO IV
METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION.

4.1. HIPOTESIS.

Conforme a la pregunta de investigación se plantean en este capítulo las hipótesis; para lo cual se usa la codificación siguiente:

N_1 = Nivel jerárquico alto de la organización.

N_2 = Nivel jerárquico medio de la organización.

N_3 = Nivel jerárquico bajo de la organización.

H_1 = Existe diferencia estadística significativa del rasgo -
temperamental Activo entre los niveles N_1 , N_2 , N_3 .

H_2 = Existe diferencia estadística significativa del rasgo-
temperamental Vigoroso entre los niveles N_1 , N_2 , N_3 .

H_3 = Existe diferencia estadística significativa del rasgo-
temperamental Impulsivo entre los niveles N_1 , N_2 , N_3 .

H_4 = Existe diferencia estadística significativa del rasgo-
temperamental Dominante entre los niveles N_1 , N_2 , N_3 .

H_5 = Existe diferencia estadística significativa del rasgo-
temperamental Estable entre los niveles N_1 , N_2 , N_3 .

H_6 = Existe diferencia estadística significativa del rasgo temperamental Sociable entre los niveles N_1 , N_2 , N_3 .

H_7 = Existe diferencia estadística significativa del rasgo temperamental Reflexivo entre los niveles N_1 , N_2 , N_3 .

4.2. VARIABLES

A continuación se hace una descripción tanto de la variable dependiente como las independientes de esta investigación.

VARIABLE DEPENDIENTE:

Los rasgos temperamentales activo, vigoroso, impulsivo, dominante, estable, sociable y reflexivo en los tres niveles jerárquicos de la organización.

VARIABLES INDEPENDIENTES (CONTROLABLES)

- Responsabilidades y Obligaciones (determinan el nivel jerárquico elegido).
- Status de los puestos.

Atributiva:

Sexo: M y F.

Edad: de 18 a 45 años.

NO CONTROLABLES:

- Políticas generales de la empresa.
- Cantidad o grado de trabajo de cada nivel y sujeto.

- Medio ambiente laboral.
- Tiempo de estar trabajando en la empresa.

4.3. DESCRIPCION Y UTILIZACION DE LA POBLACION MUESTRA.

Para la obtención de la muestra población de esta investigación; de la ciudad de Guadalajara, se tomó una empresa del área-metalúrgica que tuviera una población suficiente como para acreditarse como empresa mediana.

Se acudió a ella para solicitar la aprobación de realizar la investigación.

Habiendo aprobado el permiso para la realización de esta investigación y obteniendo los datos de cuanta población en total existía en la empresa y en cada uno de los niveles jerárquicos, se estableció estadísticamente la muestra de población.

Después junto con el gerente de relaciones industriales - se elaboró un programa de aplicación de la prueba a utilizar con - el fin de no obstruir mucho el tiempo de las labores del trabajador.

La población total fue de 320 trabajadores, de los cuales se tomó una muestra de 169 de ellos, perteneciendo todos a los niveles jerárquicos, siendo de ambos sexos y de edades entre los 18 y - 45 años, quedando distribuidos de la siguiente manera:

		NIVELES JERARQUICOS			TOTALES
		ALTO	MEDIO	BAJO	
POBLACION.	N =	20	100	200	320
		19 1	75 25	140 60	234 86
MUESTRA	n =	11	53	105	169
		10 1	40 13	74 31	124 45

H	M
---	---

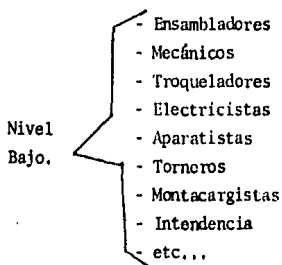
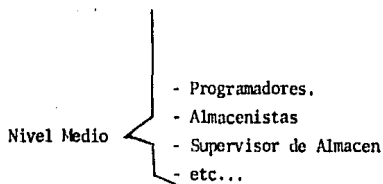
H: Hombres

M: Mujeres

Algunos de los puestos incluidos para esta investigación - y que comprenden los tres niveles jerárquicos son los siguientes:

- Nivel Alto {
- Gerente de planta
 - Gerente de Ventas
 - Gerente de Relaciones Industriales
 - Gerente de Producción
 - Jefe de Calidad
 - Jefe Ventas, etc..

- {
- Supervisores
 - Jefe Capacitación
 - Secretarias



Para mejor entendimiento de los puestos señalados, su ubicación, línea de autoridad, etc., se agrega un organigrama en anexos

(Ver figura V)

4.4. DISEÑO DE OBSERVACION.

NIVELES JERARQUICOS	ALTO	A	V	I	D	E	S	R
	MEDIO	A	V	I	D	E	S	R
	BAJO	A	V	I	D	E	S	R

Se realiza este diseño de observación para explicar que; - se aplicó el test de Inventario de Rasgos Temperamentales Thurstone en los niveles jerárquicos alto, medio y bajo de la organización, - comparando los resultados entre sí para la obtención de un análisis de varianza (ver capítulo V), que reflejará si existe diferencia - significativa o no entre cada uno de los rasgos temperamentales.

4.5. MATERIAL PSICOMETRICO.

La mayoría de los test psicológicos describen la persona - en términos de sus tendencias psicóticas o neuróticas. Pero ocurre - que para los fines prácticos de la vida cotidiana, la mayoría de - nosotros puede considerarse como personas normales y las pruebas de índole clínica no parecen ofrecer el mejor método para la descripción de los rasgos de la personalidad. Para ello se necesita un instrumento de otra índole, que ponga de manifiesto los rasgos más importantes y estables de un individuo. Ellos describen la manera - como las personas normales se distinguen unas de otras.

El individuo de rasgos temperamentales Thurstone realizado como su nombre lo dice por el profesor de psicología L.L. Thurstone, se limita a hacer una descripción práctica de los más importantes - aspectos temperamentales del individuo sin pretender calificar el - grado de tensión, inseguridad,, conflictos internos o desadaptación al medirlos, que puedan existir en él. Su uso no es clínico. Su - propósito es poner de manifiesto los rasgos que son relativamente - estables en cada persona excluyendo aquellos que reflejan recientes influencias de índole social, nuevas, experiencias perturbadoras, o las que resulten de la influencia que ejerce la propaganda.

Sin embargo, y precisamente debido a estas limitaciones - son en profundidad, esta prueba tiene una aplicación sumamente --- extensa.

4.6. DESCRIPCION DEL INSTRUMENTO.

Es un cuestionario relativamente corto se exploran siete- áreas temperamentales que son las siguientes:

1. ACTIVO (A)

La persona que obtiene un alto puntaje en esta área acostumbra trabajar y moverse con rapidez. Es inquieta aún en circunstancias en que debiera permanecer tranquila. Le gusta estar siempre ocupada en algo y tiene la tendencia a estar de prisa. De ordi habla, camina, escribe con rapidez, aún cuando estas actividades - no lo requieren.

2. VIGOROSO (V)

La persona con alto puntaje en esta área gusta de tomar - parte en deportes, trabajos manuales, que requieren uso de - herramientas, y actividades al aire libre. Esta área pone de mani- fiesto la actividad física que implica un considerable desgaste de energía y pone en movimiento el sistema muscular. Este rasgo tempe- ramental se describe con frecuencia como "masculino" aún cuando - muchas mujeres adultas y adolescentes pueden lograr alto puntaje - en él.

3. IMPULSIVO (I)

Altos puntajes en esta área son indicativos de una persona despreocupada, temeraria, confiada en su buena suerte, que actúa - bajo la presión de momento y sin medir circunstancias de sus actos, personas de esta clase toman sus decisiones rápidamente, les agrada la competencia y cambian fácilmente sus actividades. La decisión - para actuar o cambiar es rápida, independientemente de la manera - como se mueve la persona, lenta o rápidamente (activo), o de si le agrada o no la actividad que requiere un notable esfuerzo (Vigoro- so). Una persona que queda a menudo "como en suspenso" mientras - actúa o piensa, obtiene generalmente un bajo puntaje en esta área.

4. DOMINANTE (D)

Las personas con alto puntaje en este sector se consideran a sí mismas capaces de tomar la iniciativa y la responsabilidad de actuar como líderes. Les gusta hablar en público, organizar actos - sociales, promover nuevos proyectos y convencer a los demás. Son de aquellas personas que probablemente se harían cargo de la situa- ción en caso de un accidente.

5. ESTABLE (E)

Las personas que tienen un alto puntaje en esta área son - generalmente alegres y tranquilas.

Pueden reposar en un medio bullicioso y no pierden la - cabeza en situaciones críticas. Afirman que pueden concentrarse en medio de muchas distracciones. No se molestan si se les interrumpe mientras están meditando y no se irritan a causa de pequeñas altera

ciones de la vida cotidiana; no les incomoda dejar una tarea inconclusa o terminarla dentro de un plazo fijado de antemano.

6. SOCIABLE (S)

Las personas que obtienen alto puntaje en el área de sociabilidad, buscan la compañía de los demás, fácilmente traban amistades y son generalmente simpáticas y agradables en su trato con la gente; están siempre dispuestas a cooperar y a prestar ayuda.

Los extraños les confían fácilmente sus problemas personales.

7. REFLEXIVO (R).

El alto puntaje en esta área indica que la persona se inclina a la meditación y a la reflexión y encuentra más a su gusto tratar asuntos teóricos que problemas prácticos. Es propio de las personas reflexivas analizarse a sí mismas. Estas personas son generalmente tranquilas; encuentran placer en el tipo de trabajo que requiere precisión y esmero en los detalles. Tienen la tendencia a hacerse cargo de más obligaciones de las que pueden atender y en general prefieren más bien planear que ejecutar los planes.

El formato consta de 140 preguntas que cubren las 7 áreas-temperamentales a investigar, que están impresas en un folleto de 6 hojas escalonadas.

La hoja de respuestas incluye dos cuadros para los perfiles, uno para adultos y otro para los jóvenes de ambos sexos en edad escolar.

Su administración puede hacerse individual o colectivamente; con o sin vigilancia. Puede ser aplicado por un examinador a una persona o grupo, o puede ser autoadministrado.

Las instrucciones para la aplicación del inventario están impresas en la primera parte del folleto y es necesario que los examinados las estudien con la mayor atención.

Para la elaboración del perfil de los rasgos temperamentales, expresados en percentiles, que están impresos en la hoja de respuestas hay que seguir las instrucciones que están impresas en el manual del inventario.

En cuanto a la interpretación del inventario hay que recordar que el propósito principal de la prueba, es hacer la evaluación del individuo en función de aquellos rasgos temperamentales, que son relativamente constantes. Una de las ventajas del inventario consiste en suministrar un criterio objetivo en forma de perfil, de los rasgos temperamentales de un individuo los cuales permite dentro de determinadas circunstancias, predecir su posible éxito o trabajo.

En cuanto a la validez y confiabilidad de la prueba (test) de Thurstone se sabe que, mediante investigaciones hechas con ésta se ha encontrado que arroja valiosos resultados.

Aunque en el manual no se mencione una validez estadística se tiene conciencia que posee una validez de interpretación confiable, respaldada por las investigaciones que se han hecho con la prueba.

CAPITULO V
ANALISIS DE LOS DATOS

5.1. Tablas de ANOVA

5.2. Prueba Scheffé

CAPITULO V

ANÁLISIS DE DATOS

La teoría estadística utilizada fue ANOVA (análisis de Varianza), por las Hipótesis. $H_1, H_2, H_3, H_4, H_5, H_6$ y H_7 para ver si existía diferencia significativa entre los rasgos temperamentales, pero con esto se llega a cubrir todo el objetivo de la investigación, por eso también se utiliza la prueba de Scheffé para determinar interpretativamente cuáles son los más representativos de cada nivel jerárquicos de la organización.

Se establece entonces una regla de decisión que indica si existe diferente estadística significativa en el rango temperamental y en los tres niveles jerárquicos.

Si $F > F(0.95) = 3$ entonces se rechaza H_0 .

Si $F < F(0.95) = 3$ " se apoya H_0 .

La hipótesis estadística a probar por ANOVA son:

$$H_0: \mu_{a1} = \mu_{a2} = \mu_{a3}$$

H_1 : No se cumple lo anterior

$i = 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,$

5.1. Tablas de ANOVA para cada uno de los rasgos temperamentales.

1.- Tabla ANOVA para el rasgo temperamental Activo.

Fuente de Variación	Suma de Cuadrados	G.L.	Medida Cuadrática	F	Ft. 0.95
Tratamiento	191.8721	2	95.93604	16.2138	3
Error	982,2109	166	5.916934	F>Ft.	
Total	1174.083			16.21381 > 3	

Se rechaza H_0 .

Hay diferencia estadística significativa del rasgo temperamental Activo entre los tres niveles jerárquicos de la organización.

2a. Tabla ANOVA para el rasgo temperamental Vigoroso.

Fuente de Variación	SC	GL	CM	F	Ft. 0.95
Tratamiento	.9550781	2	.4775391	.0082475	3
Error	9611.578	166	57.90108		
Total	9612.533			F<Ft .0082475 < 3	

Apoya H_0 .

No hay diferencia estadística significativa del rasgo temperamental Vigoroso entre los tres niveles jerárquicos de la Organización.

3.- Tabla ANOVA para el rasgo temperamental Impulsivo.

Fuente de Variación	SC	GL	CM	F	Ft 0.95
Tratamiento	226.5567	2	113,2783	16.695	3
Error	1126.296	166	6.784915	F > Ft 16,69561 > 3	

Se rechaza H_0 .

Hay diferencia estadística significativa del rasgo temperamental - Impulsivo entre los tres niveles jerárquicos de la organización.

4.- Tabla ANOVA para el rasgo temperamental Dominante

Fuente de Variación	SC	GL	CM	F	Ft 0.95
Tratamiento	297.7227	2	148,8613	9.74738	3
Error	2535.141	166	15,27193	F > Ft 9.74738 > 3	
Total	2832.863				

Se rechaza H_0 .

Hay diferencia estadística significativa del rasgo temperamental Dominante entre los niveles jerárquicos de la organización.

5. - Tabla ANOVA para el rasgo temperamental Estable.

Fuente de Variación	SC	GL	CM	F	Ft 0.95
Tratamiento	128.4473	2	64.22363	8.222557	3
Error	1296.57	166	7.810665		
Total	1425.018				

$$F > F_t \\ 8.222557 > 3$$

Se rechaza H_0 .

Hay diferencia estadística significativa del rasgo temperamental Estable entre los tres niveles jerárquicos de la organización.

6. - Tabla ANOVA para el rasgo temperamental Sociable.

Fuente de Variación	SC	GL	CM	F	Ft 0.95
Tratamiento	46.93555	2	23.46777	1.955602	3
Error	1992.047	166	12.00029		
Total	2038.982				

$$F < F_t \\ 1.955602 < 3$$

Se apoya H_0 .

Hay diferencia estadística significativa del rasgo temperamental Sociable entre los tres niveles jerárquicos de la organización.

No hay diferencia estadística significativa del rasgo temperamental Sociable entre los tres niveles jerárquicos de la organización.

7.- Tabla ANOVA para el rasgo temperamental Reflexivo.

Fuente de Variación	SC	GL	CM	F	Ft 0.95
Tratamiento	14.63183	2	7.315918	1.108001	3
Error	1096.066	166	6.60281	F < Ft	
				1.108001 < 3	

Se apoya Ho.

No hay diferencia estadística significativa del rasgo temperamental Reflexivo entre los tres niveles jerárquicos de la organización.

5.2. PRUEBA SCHEFFE.

Para determinar con claridad en donde existe más esa diferencia significativa de los tres niveles jerárquicos que nos dice el análisis de varianza en los rasgos temperamentales que sí obtuvieron dicha significancia, se utiliza a continuación la prueba de Scheffé que es la siguiente:

$$W = \sqrt{F(t-1) S^2 \left(\frac{c_1^2}{r_1} + \frac{c_2^2}{r_2} + \dots + \frac{c_3^2}{r_3} \right)}$$

donde:

F Es el valor tabular de acuerdo al número de grados de libertad del tratamiento y grados de libertad de error.

(t-1) Grados de libertad de los tratamientos

r Número de las repeticiones

S Cuadrado medio error

C₁ Coeficiente de los contrastes.

Con los resultados que nos dá esta prueba se elaboran los siguientes cuadros de comparación para poder entender, donde se encuentra la diferencia estadística significativa que arrojó ANOVA - en algunos rasgos temperamentales.

Estableciendo para todas las tablas de comparación que:

$$H_0 = =$$

1.- Cuadro de comparación del rasgo temperamental Activo.

Nivel Jerárquico	\bar{X}	Combinación	L	$\frac{W}{.95/.99}$	Decisión
Alto	10.272	A-M	1.291	1.9734	NR
				2.4463	
Medio	8.981	A-B	3.222	1.8879	+R
				2.3403	
Bajo	7.095	M-B	1.886	1.0023	+R
				1.2425	

Nivel Jerárquico	\bar{X}	Combinación	L	W .95/.99	Decisión
Alto	12,636	A-M	2.995	$\frac{2.1132}{2.6196}$	+R
Medio	9,641	A-B	4.389	$\frac{2.0216}{2.5061}$	+R
Bajo	8,247	M-B	1.394	$\frac{1.0733}{1.3305}$	+R

3.- Cuadro de Comparación del rasgo temperamental Dominante.

Nivel Jerárquico	\bar{X}	Combinación	L	W .95/.99	Decisión
Alto	14,545	A-M	3,829	$\frac{3.1704}{3.9302}$	R
Medio	10,716	A-B	5, '03	$\frac{3.0331}{3.7599}$	+R
Bajo	9,342	M-B	1,374	$\frac{1.6103}{1.9962}$	NR

R Representativo
 NR No representativo
 +R Muy representativo

4.- Cuadro de comparación del rasgo temperamental Estable.

Nivel Jerárquico	\bar{X}	Combinación	L	W .95/.99	Decisión
Alto	13.454	A-M	3.077	2.2673	+R
				2.8106	
Medio	10.377	A-B	3.578	2.1691	+R
				2.6889	
Bajo	9.876	M-B	0.501	1.1516	NR
				1.4275	

\bar{X} Media del puntaje de cada rasgo

L Diferencia de Media

W Resultados de la prueba de Scheffé

La interpretación más explícita de los cuadros de comparación se mencionará en el capítulo 6 que trata de las conclusiones de la investigación.

APITULO VI

CONCLUSIONES GENERALES Y RESUMEN

- 6.1. Resumen
- 6.2. Conclusiones con respecto a los objetivos del estudio e influencias de resultados.
- 6.3. Areas sugeridas para futuras investigaciones,

CAPITULO VI

CONCLUSIONES GENERALES Y RESUMEN

6.1. RESUMEN

Aquí se establecen nuevamente el objetivo a alcanzar en esta investigación así como una generalización de la misma.

OBJETIVO.

Comparar los rasgos temperamentales activo, vigoroso, impulsivo, dominante, estable, socialable y reflexivo entre cada uno de los niveles jerárquicos alto, medio y bajo de la organización para determinar si existe diferencia estadística significativa y poder establecer cuáles son los más representativos de dichos niveles.

PROCEDIMIENTO.

Para la realización de esta investigación se tomó en una población industrial de 320 sujetos, una muestra de 169 que pertenecían a los tres diferentes niveles jerárquicos de una organización.

Para la captación de esta población se realizó una enumeración de empresas de la ciudad de Cuadalajara, después se escogieron al azar algunas de ellas y se visitaron para plantear la idea de la investigación, tomando en cuenta que este tipo de empresa tuvieran una población que las caracterizará como medianas o grandes.

La muestra de dicha población tenía que tener características, como que los sujetos fueran de ambos sexos, una edad mayor a

los 18 años y que sus puestos de trabajo estuvieran bien limitados para la clasificación de los 3 niveles en la organización.

INSTRUMENTO.

Se utilizó el Inventario de rasgos temperamentales de -
Thurstone que tiene como objetivo el hacer una descripción práctica de los más importantes aspectos temperamentales del individuo -
sin pretender calificar el grado de tensión, inseguridad, conflictos internos o desadaptación al medio, que puedan existir en el -
sujeto.

Este inventario explora básicamente siete áreas tempera-
mentales que son:

- | | |
|---------------|---------------|
| 1.- Activo | 4.- Dominante |
| 2.- Vigoroso | 5.- Estable |
| 3.- Impulsivo | 6.- Sociable |
| | 7.- Reflexivo |

RESULTADOS.

Para efectuar el análisis estadístico de los datos se -
recurrió al análisis de varianza (ANOVA) por medio del cual se -
obtuvieron los siguientes resultados:

Hipótesis 1.- Existe diferencia estadística significativa del rasgo temperamental Activo entre los niveles N_1 , N_2 , N_3 .

Se apoya esta hipótesis al darse una diferencia estadística significativa.

Hipótesis 2.- Existe diferencia estadística significativa del rasgo temperamental Vigoroso entre los niveles N_1 , N_2 , N_3 .

Se rechaza esta hipótesis al no encontrarse diferencia estadística significativa.

Hipótesis 3.- Existe diferencia estadística significativa del rasgo temperamental Impulsivo entre los niveles N_1 , N_2 , N_3 .

Esta hipótesis también se apoya porque sí existe diferencia estadística significativa.

Hipótesis 4.- Existe diferencia estadística significativa del rasgo temperamental Dominante entre los niveles N_1 , N_2 , N_3 .

Se apoya esta hipótesis porque sí se encontró diferencia estadística significativa.

Hipótesis 5.- Existe diferencia estadística significativa del rasgo temperamental Estable entre los niveles N_1 , N_2 , N_3 .

Esta hipótesis es apoyada; porque sí existe diferencia estadística significativa.

Hipótesis 6.- Existe diferencia estadística significativa del rasgo temperamental Sociable entre los niveles N_1 , N_2 , N_3 .

En esta hipótesis no se encontró diferencia estadística significativa.

Hipótesis 7.- Existe diferencia estadística significativa del rasgo temperamental reflexivo entre los niveles N_1 , N_2 , N_3 .

En esta hipótesis no se encontró diferencia estadística significativa.

6.2. CONCLUSIONES CON RESPECTO A LOS OBJETIVOS DEL ESTUDIO E INFLUENCIAS DE RESULTADOS.

Los objetivos de esta investigación fueron llevados a cabo y los resultados fueron los siguientes:

Apreciando el objetivo principal, se notará que prácticamente se pretenden alcanzar dos sub-objetivos.

- 1.- Es el comparar los rasgos temperamentales activo, - vigoroso, impulsivo, dominante, estable, sociable y - reflexivo entre cada uno de los niveles jerárquicos-alto, medio y bajo, para determinar si existe diferencia estadística significativa.
- 2.- Es el establecer cuáles de los rasgos son más representativo de dichos niveles. (en base al primero).

Aclarando esto entonces podemos concluir que, en la comparación que se hizo de los rasgos temperamentales sólo en algunos de ellos sí obtuvieron diferencia significativa (activo, impulsivo, dominante y estable) y en otros no (vigoroso, sociable y reflexivo).

Estos nos da una mejor imagen de que los trabajadores tienen temperamentalmente características diferentes y similares que los

hace ser un conjunto de negrines para el mejor funcionamiento de una organización que tiene (n) un objetivo que alcanzar.

Si analizamos cada uno de los rasgos temperamentales en los trabajadores basados en esta investigación, junto con las características deseadas (reales) de los puestos en función, entonces podría concluir también que:

RASGO ACTIVO:

Como en este caso temperamental sí se encontró diferencia significativa es de manifiesto que las personas ocupantes de los puestos en los tres niveles jerárquicos, su actividad laboral es diferente y se puede corroborar tomando en cuenta que la cantidad y calidad de responsabilidades y obligaciones que estos tienen son totalmente de índole diferentes.

Si las personas se ven motivadas internamente por su temperamento, como lo dicen los que basan sus teorías sólo en lo psicológico, aquí está una vez más esta comprobación dada en un conjunto de trabajadores.

Siendo más específicos podría decirse que esta investigación también nos dice que, se detectó que el rasgo activo, entre los empleados de jerarquía media y alta era normal mientras que este rasgo era significativamente más bajo para el nivel jerárquico inferior.

RASGO VIGOROSO:

En este rasgo temperamental no se encontró diferencia significativa lo que nos ilustra que los trabajadores de los tres niveles

a pesar del puesto que ocupan tienen el mismo nivel de actividad física, así como el gusto por trabajar con herramientas y trabajo al aire libre.

RASGO IMPULSIVO:

Este es otro de los rasgos en que también se encontró diferencia significativa, por lo que se concluye que el personal de trabajadores de una organización es diferente en cuanto a: el agrado a la competencia, actuación bajo presión, existe una preocupación al trabajo en diferente grado, su toma de decisión con rapidez y el esfuerzo hacia el trabajo.

El rasgo impulsivo entonces es requerido de diferente intensidad de acuerdo al puesto que se ocupa.

La prueba de Scheffé nos dice de cuáles de los niveles el rasgo impulsivo es más característico; encontramos entonces que:

El rasgo impulsivo en el nivel alto es Alto, en el nivel medio es medio y que en el nivel bajo es bajo.

RASGO DOMINANTE:

El rasgo dominante también es diferente entre los tres niveles; porque esta diferencia sí es muy palpable debido a las responsabilidades, status, obligaciones, etc., de los trabajadores.

Es cierto que deben ser diferentes en toma de iniciativa, como el diferente nivel de liderazgo, su contacto con el público, presentación e investigación de proyecto, y muy también característi

ca del encargado de personal, convencer a los demás.

Estadísticamente se puede decir que entre el nivel alto y medio realmente existe una leve diferencia no significativa, por lo que se concluye que, aún existiendo diferentes actividades existe similitud de manifestación del rasgo dominante. Entre el nivel alto y bajo existe una gran diferencia del rasgo dominante debido a que aquí sí existen actividades totalmente diferentes, mientras que entre el nivel medio y bajo no puede decir que existe una diferencia significativa.

Tratando de ubicar mejor la diferencia se puede mencionar que, el rasgo dominante es alto en el nivel alto, mientras que en el nivel medio y bajo es igual en magnitud baja.

RASGO ESTABLE:

El análisis de varianza nos indica que este rasgo temperamental es diferente en los tres niveles de la organización.

Si esta diferencia se la involucramos a los diferentes puestos resultaría cierto; porque no todos los trabajadores están siempre estables (debido a las circunstancias del trabajo) ni tampoco es cierto que no se irritan fácilmente (esto hay que preguntárselo a un supervisor o jefe de personal) y mucho menos es de pensar que los trabajadores tienen una posición de tranquilidad en una situación crítica (las responsabilidades son totalmente diferentes).

La prueba de Scheffé nos realza lo anteriormente expuesto diciendo que entre el nivel alto y medio, alto-bajo existe una gran diferencia; por lo que el rasgo temperamental estable es totalmente diferente en esta comparación; pero no lo es entre el nivel medio y

bajo, por lo que, en el nivel alto este rasgo es muy alto y en los niveles medio y bajo este rasgo es bajo.

RASGO SOCIABLE:

Sociabilidad deben de tener todos los trabajadores en un mismo nivel; porque si algún trabajador escaseara de ésta, estaría desadaptado a la organización. El trabajo es en grupo para la obtención de los objetivos (producción, calidad, capacitación, etc...) y un grupo sin características de sociabilidad es antagonista a la organización, por eso en este rasgo no existe diferencia significativa alguna (Ver ANOVA)

RASGO REFLEXIVO:

Todo trabajo implica uso de detalles, precisión, reflexión de lo que se quiere hacer, etc... Se debe meditar antes de poner en marcha un plan de trabajo en todos los niveles, también en la elaboración de objetivos en diferentes puestos, jerárquicos, estructuras, organizaciones, etc..

Por eso también en este rasgo temperamental no existe diferencia significativa entre los tres niveles jerárquicos.

6.3. AREAS SUGERIDAS PARA FUTURAS INVESTIGACIONES.

Al terminar esta tesis surgieron nuevas inquietudes que serían muy útiles para aumentar los hallazgos en nuestra cultura y continuar esta investigación; se sugiere entonces la realización de un estudio de rasgos temperamentales, pero no solamente con una organización como esta vez; sino comparar los resultados con otras empresas u organizaciones.

También se sugiere que se realice una investigación de rasgos temperamentales e índice de producción, para ver si tienen influencia los rasgos temperamentales en producción.

Otra de las ideas a sugerir sería que se estudiaran los rasgos temperamentales en empresas privadas y públicas y hacer un estudio comparativo de esto con liderazgo o medio ambiente laboral.

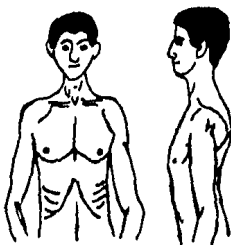
Como la personalidad del trabajador sigue siendo parte importante para la ubicación en el puesto y a su vez para la empresa, sería importante realizar un estudio de rasgos temperamentales y adaptación del trabajador al medio ambiente laboral de la organización.

A N E X O S

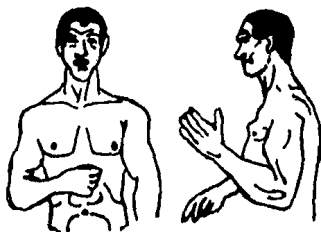
**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

FIGURA I

TIPO LEPTOSOMICO



TIPO ATLETICO



TIPO PICNICO

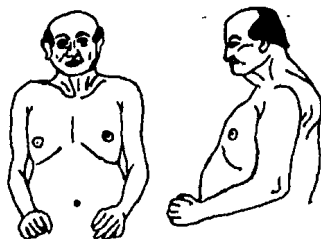
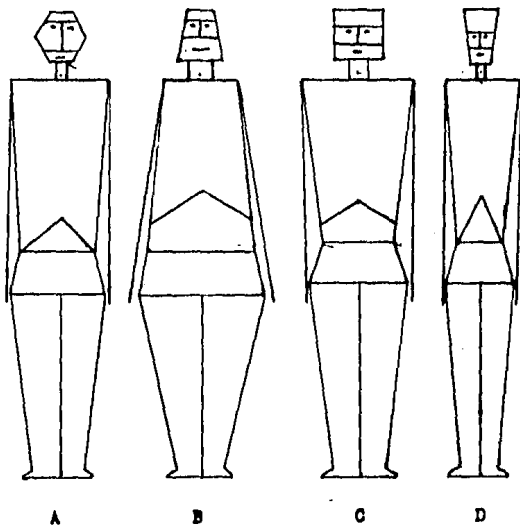


FIGURA II



TIPO RESPIRATORIO (A)

TIPO DIGESTIVO (B)

TIPO MUSCULAR (C)

TIPO CEREBRAL (D)

TIPOS DE SIGAUD

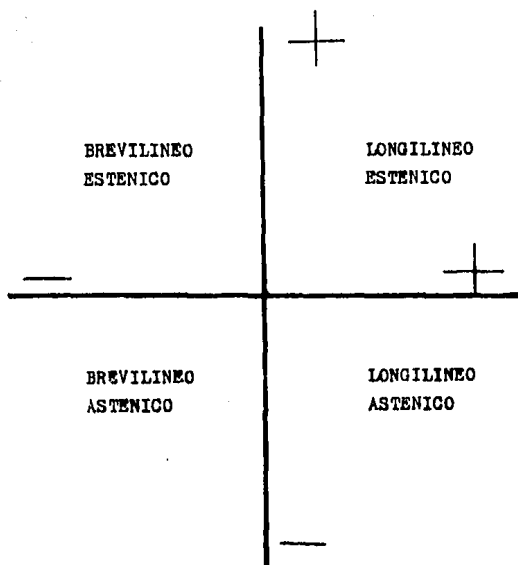
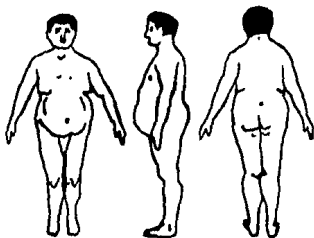


FIGURA III

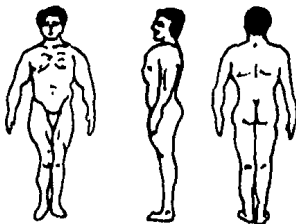
TIPOS DE FENDE

FIGURA IV

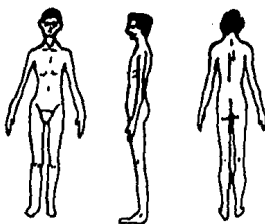
TIPO EXTREMO
ENDOMORFO



TIPO EXTREMO
MESOMORFO

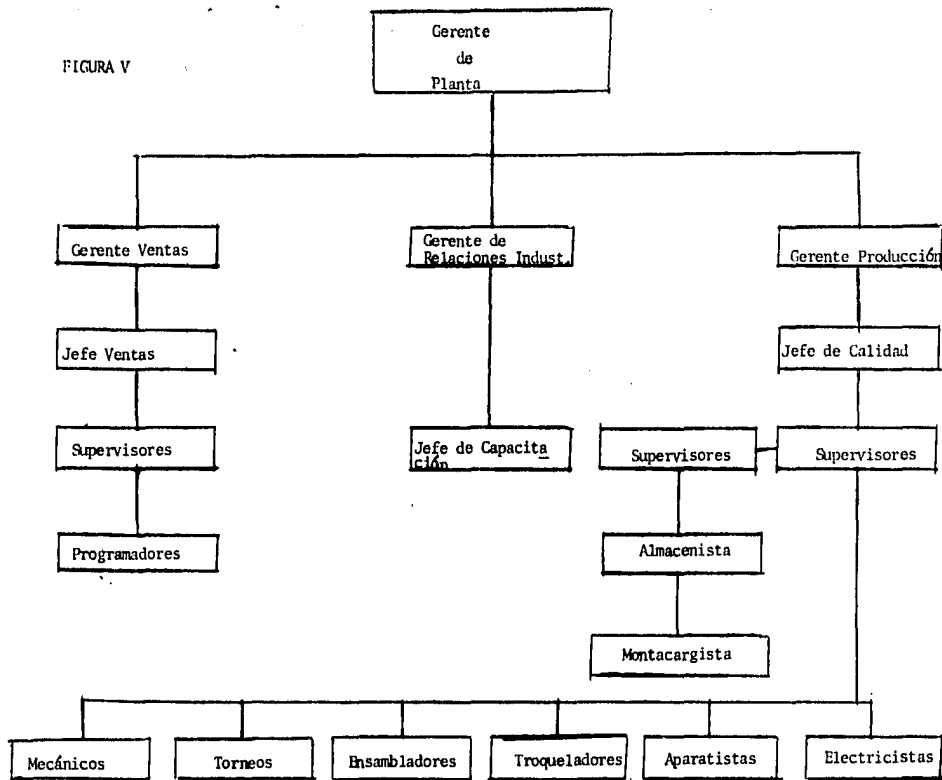


TIPO EXTREMO
ECTOMORFO



TIPOS DE SHELTON

FIGURA V



BIBLIOGRAFIA GENERAL

- 1.- Comportamiento en las Organizaciones.
R.M. Hodgetts / S. Aitman
Editorial Interamericana
México 1981.
- 2.- Caracteriología.
Paul Helwing
Editorial Herder
Barcelona 1970.
- 3.- La Personalidad.
Gordon W. Allport
Editorial Herder
Barcelona 1975.
- 4.- Tratado Práctico de Análisis del Carácter.
Gaston Berger
Editorial El Ateneo.
- 5.- Pruebas Psicotécnicas en la Selección de Personal.
Charles H. Leshe
Editorial Rialp, S.A.
Madrid 1972.

6.- Caracteriología Etnica.

Paul Gréger

Editorial Luis Miracle S.A.

Barcelona.

7.- Los Fundamentos de la Caracteriología.

Ludwig Klages

Editorial Biblioteca del hombre contemporáneo.

8.- La Caracteriología.

Joseph Nuttin

Editorial Centre D' Etode

Paris.

9.- Enciclopedia de la Psicología.

Autores Varios

Editorial Oceano.

10- Diccionario de Psicología.

Howard C. Warren

Editorial Fondo de Cultura Económica.

11- Teoría de la Personalidad

José Cuelli.

12- Psicología de las diferencias humanas.
Joseph Nuttin.

13- La Caracteriología.
Gabrielle Gatién
Editorial Centre de Etude et Promotion
Paris.

14- Le Caractere
A. Birloud
Editorial Preses Universiteries
de France 1942.

15- Revista Latinoamericana de Psicología.
Tomo especial de psicología industrial.
Bogotá, Colombia.

16- Administración en las Organizaciones
Fremont E. Kast/ James E. Rosenzweig
Editorial Mc. Graw Hill 1979.

17- Administración de Personal
Chruden/ Sherman
Editorial C.E.C.S.A. 1982.

18.- Relaciones Humanas en la Empresa

Joe Kelly

Editorial el Ateneo 1975.

19- Principios de Administración

George R. Terry

Editorial C.E.C.S.A. 1982.

20- Tesis: Estudio Comparativo de Rasgos Temperamentales y Valores entre Estudiantes Mexicanos y Centroamericanos y la Influencia Medioambiental en ellos.

Yvonne Fourcade Jaramillo

Rosa María Medina Tome

Guadalajara, Jalisco 1979 U.A.G.

21- Tesis: Estudio Comparativo de Rasgos Temperamentales y Escalas de Valores entre Estudiantes Adolescentes Laicos y Seminaristas,

Jorge Alejandro Fierro Mancavo

Francisco Ramón Duarte Escoboza

Guadalajara, Jal., 1983 U.A.G.

22- Inventario de Rasgos Temperamentales Thurstone

L.L. Thurstone

Edición Norteamericana publicada por

Science Research Associates 1949

U.S.A.