

2495



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

**MOTIVACION DE LOGRO EN UN GRUPO DE
ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGIA

P R E S E N T A N :

ISLAS CASTELLANOS MA. ELENA
RODRIGUEZ ROMERO MA. SOLEDAD

ASESOR: LIC. MARIA DEL CARMEN GERARDO PEREZ

MEXICO, D. F.

FALLA DE ORIGEN

1989



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

Contenido	Página
INTRODUCCION	1
PRIMERA PARTE: MARCO TEORICO.	
CAPITULO I. MOTIVACION Y LOGRO	5
1.1. El motivo y su origen	5
1.2. Definición de motivación	9
1.3. Teorías motivacionales	10
1.3.1. Teoría de William McDougall	11
1.3.2. Teoría de Hull	12
1.3.3. Clasificación de las necesidades secundarias propuestas por Murray	13
1.4. Teorías motivacionales en la industria	16
1.5. Teoría de las Tres Necesidades de D. McClelland	19
1.5.1. Características de una persona motivada al logro	23
1.5.2. Diferencias motivacionales en relación al sexo	27
1.5.3. Medición del móvil de logro	31
CAPITULO II. PERSONALIDAD.	34
2.1. Temperamento	35
2.2. Carácter	36
2.3. Medio ambiente	37

	Página
2.4. Análisis factorial	38
2.5. Teoría de Cattell	39
2.6. Test 16 P.F. de Cattell. Construcción	43
2.7. Investigaciones previas realizadas con el test 16 P.F.	44
2.8. Diseño actual de la prueba	49
2.8.1. Factores que mide el test	54
2.8.2. Significado psicológico de los fac- tores	55
2.8.3. Factores de segundo orden	61
CAPITULO III. ESTUDIOS UNIVERSITARIOS.	66
3.1. Factores que determinan la elección de una carrera	66
3.2. Causas para estudiar psicología	70
3.2.1. Características de los psicólogos	72
3.2.2. El psicólogo como profesionalista	74
3.2.3. Características deseables en el estu- diante	76
3.2.4. Campo de trabajo	77
3.3. El administrador de empresas	77
3.3.1. Características de los administradores	79
3.3.2. El administrador como profesionalista	80
3.3.3. Perfil del administrador de empresas	82
3.3.4. Campo de trabajo	84

SEGUNDA PARTE: METODO.**CAPITULO IV. METODOLOGIA.**

86

4.1.	Planteamiento del problema	86
4.2.	Hipótesis	86
	4.2.1. Hipótesis alternas	86
	4.2.2. Hipótesis nulas	87
4.3.	Variables	87
	4.3.1. Variables independientes	87
	4.3.2. Variable dependiente	87
4.4.	Definición conceptual	88
	4.4.1. Definición conceptual de la variable independiente	88
	4.4.2. Definición conceptual de la variable dependiente	88
4.5.	Definición operacional	89
	4.5.1. Definición operacional de la variable independiente	89
	4.5.2. Definición operacional de la variable dependiente	90
4.6.	Población	92
4.7.	Muestreo	92
4.8.	Diseño	92
4.9.	Tipo de estudio	93
4.10.	Instrumentos	93
4.11.	Procedimiento	95

4.12. Tratamiento estadístico	96
4.13. Resultados	96
4.14. Conclusiones	112
4.15. Limitaciones	115
4.16. Sugerencias	116
BIBLIOGRAFÍA	117

INTRODUCCION

Desde siempre el hombre se ha preguntado acerca de su existencia y del motivo para estar en esta vida, a la vez que se daba cuenta de que no todos los hombres se comportaban de igual forma en diversas circunstancias, ya que existían ciertos patrones característicos en cada persona. Dada esta situación, han surgido una gran cantidad de teorías que tratan de explicar la razón que lleva al individuo a actuar de una determinada manera.

Es así que David C. McClelland, en un intento por medir las motivaciones de los individuos, elaboró un instrumento basado en el test de Apercepción Temática de Murray (T.A.T.) refiriéndose en especial a la orientación hacia el logro como factor altamente motivante. La motivación de logro tiene una gran importancia cultural y social dentro de las sociedades contemporáneas; ya que, contrariamente a lo que se pensaba, los incentivos económicos no son los únicos capaces de motivar al trabajador a una mejor ejecución; ya que en determinados sujetos, el deseo de alcanzar el éxito o la meta fijada resulta ser un poderoso motor que lo lleva a luchar constantemente por ellos, siendo este esfuerzo suficiente recompensa por sí mismo.

De acuerdo a la importancia que tiene la motivación de logro en el desarrollo de cada individuo resulta indispensable especificar los factores intrínsecos del comportamiento que pueden influir en ella: la personalidad, los patrones cultura-

les, el sexo, etc. Se debe señalar que la motivación de logro no es algo exclusivo de las personas económicamente activas, ya que cada quien tiene sus metas propias y tiende a desenvolverse en todas las áreas sean laboral, familiar, social, etc.

Es aquí donde el psicólogo del trabajo encuentra una de sus principales funciones dentro de la empresa: dirigir la motivación de logro del personal a fin de obtener una mejor productividad beneficiando así tanto al trabajador como a la misma empresa.

Es necesario tomar en cuenta que la motivación de logro forma parte del mismo individuo y su desarrollo será en base a los cambios y experiencias que ocurren a lo largo de la vida, es decir tiende a modificarse con el paso del tiempo, desde la infancia a la edad adulta y continuará cambiando constantemente de acuerdo a las diferentes metas y aspiraciones a las que se encamine cada persona y el medio ambiente al que se enfrente.

Por todo esto y dado que la motivación hacia el logro no se inicia en el momento de ingresar al ámbito laboral, se realizó un estudio con estudiantes universitarios, los cuales están a un paso de incorporarse al mercado de trabajo y es aquí precisamente donde el psicólogo del trabajo se halla en competencia con otros profesionistas entre los que se encuentra el Lic. en Administración de Empresas, aunque se debe considerar que cada cual posee sus propias funciones.

Resulta entonces necesario conocer el grado de motivación de logro de cada uno para lo cual se utilizó el instrumento elaborado por David McClelland y por otra parte se buscaron diferencias en cuanto a sexo, carrera y universidad de procedencia, así como la influencia que los rasgos de personalidad ejercen sobre la motivación de logro, por este propósito se utilizó el test 16 P.F. de Cattell.

Muy poco se ha revisado sobre las posibles aplicaciones de la motivación de logro dentro de los escenarios laborales; por lo tanto se espera que este trabajo contribuya en parte a enriquecer los conocimientos del psicólogo de nuestra área en esta tarea.

CAPITULO I

CAPITULO I. MOTIVACION Y LOGRO.

1.1. El motivo y su origen.

Stoner (1987) señala que la motivación es enigmática ya que los motivos no pueden observarse ni medirse directamente, por lo que deben de realizarse inferencias de los procesos motivacionales, lo cual crea un gran problema, ya que no todos son de la misma clase, es así que se pueden señalar tres clases diferentes:

1) Los que tienen un valor biológico (emoción, fuerza, pulsión, instinto, necesidad).

2) Aquéllos que cuentan con un significado mental (urgencia, apetencia, sentimiento, carencia, esfuerzo, deseo, demanda).

3) Los que se refieren a objetos o estados que se encuentran en el ambiente (propósito, interés, intención, actitud, aspiración, plan, motivo, incentivo, meta, valor).

El ser humano presenta una serie de relaciones preferenciales o selectivas que concuerdan con las situaciones de su medio ambiente, es así, que una persona deseará algunos objetos que encuentra a su alcance, en tanto que rechaza otros, buscará determinados objetos o situaciones que están fuera de su alcance, mientras que temerá otros.

Son estas relaciones selectivas hacia un determinado objeto, las que van a proporcionar a la conducta una dirección y una organización. Puede suceder que el objeto que es buscado o

reclamado por el sujeto sea desconocido para él mismo mientras que, en otros casos, es una conducta innata o una aprendida la que lo dirige directamente hacia el objeto o situación deseada.

Nuttin señala "esta concepción de la motivación supone que es simultáneamente origen de actividad y dirección o para ser más precisos, que ella explica la conducta como actividad dirigida". (1)

Al respecto Cofer (1972) señala que los motivos pueden ser conscientes, presionados inexorablemente por urgencias, pulsiones e instintos, o atraídos inevitablemente por incentivos, metas, propósitos y valores.

Es así, que se puede considerar a los motivos como una energía que surge de la insatisfacción y se dirige hacia la satisfacción.

Dunnette (1977) señala que la motivación es mal entendida porque se trata de un fenómeno complejo en el que se supone que una persona se comporta en respuesta a estímulos asociados con un estado hipotético interno de desequilibrio. La conducta se dirige a alcanzar un incentivo o meta que el individuo anticipa que será satisfactorio porque restaurará el equilibrio.

Continuamente se dice que toda conducta está motivada y que sirve a las necesidades del organismo. Se señala además que éste, sin motivación, sería como una masa inerte; por lo cual debe de verse a la conducta del sujeto como un medio a tra

(1) Citado por Fraisse (1973).

vés del cual va a obtener satisfacción y no como un fin.

Dunnette (1977) al hablar de la motivación humana señala una serie de complejidades que se deben considerar:

1) Identificación y denominación de los motivos.

Como los motivos no pueden observarse en forma directa, su identificación resulta difícil. Su descripción debe derivar se de inferencias basadas en otras conductas y estas inferencias rara vez son tan sencillas o tan precisas como las relacionadas al motivo hambre.

2) Configuración de los motivos.

Un motivo rara vez existe solo o aislado. Un individuo puede experimentar una diversidad de deseos o anticipaciones internas. Se supone que pueden existir en diferentes niveles de fuerza, de aumento o declinación a medida que son satisfechos o frustrados. Además, algunos pueden estar en conflicto con otros, es decir, la lucha por satisfacer un motivo puede hacerse a expensas de no satisfacer otro.

3) Diferencias entre los individuos.

Sin duda la gente difiere en la naturaleza de los motivos que los impulsan a la acción. Debido a esto, los mismos incentivos se contemplan de manera diferente por las distintas personas. No solamente difieren en lo que buscan en sus empleos, sino también en la facilidad con que sus motivos se satisfacen o no. Un individuo motivado a alcanzar una posición puede parecer satisfecho y descansar en sus laureles después de una promoción. Otro también motivado por las necesidades de posición,

puede presentar una lucha aparentemente insaciable de progresar en la jerarquía de la empresa ya sea porque obtiene placer del acto de luchar por progresar o quizás por ser un medio de lograr ventajas socioeconómicas grandes.

4) Naturaleza de los cambios de los motivos después de alcanzar la meta.

Algunos motivos como el hambre, sed, el sexo y el sueño, disminuyen temporalmente o pueden incrementarse ante el logro de la meta, tales motivos no pueden ser susceptibles de apaciiguarse y tomar propiedades motivantes por su cuenta.

Puede decirse que las necesidades del hombre se limitan al cuerpo, pero se debe considerar que los deseos de éste, se elevan por encima de estas necesidades. Al respecto Dorsch Friederich señala como deseo "a aquel impulso asociado a la idea de un objetivo". (2) En tanto que denomina a la necesidad como "aquel estado de carencia, de escasez o falta de una cosa que se tiende a corregir". (3) También se debe de esperar que las personas difieran en la manera en que sus motivos cambian y se modifican después de alcanzar una meta. Maslow escribe: "una sola teoría motivacional debería... suponer que la motivación es constante, que nunca termina, fluctúa y que es compleja, y que casi es una característica universal de prácticamente cualquier situación del organismo". (4)

(2) Dorsch. 1984. pp. 198.

(3) Op. Cit. pp. 315.

(4) Maslow 1954, citado en Cofer 1972, p. 87.

1.2. Definición de motivación.

La investigación sistemática de la motivación ha sido realizada por diversos autores los cuales postulan diferentes definiciones: James Drever menciona que "el término debe emplearse para designar a los fenómenos involucrados en la acción de incentivos e impulsos". (5) Hebb, se refiere a la motivación como "la existencia de una secuencia de fase organizada, la dirección o contenido y su persistencia en una dirección dada".

(6)

Young dice "es el proceso que suscita o inicia una conducta que da sostén a una actividad que progresa y da la canalización de la actividad en un curso dado". (7)

Por otro lado, Gardner Murphy considera a la motivación como "el nombre general que se da a los actos de un organismo que están en parte determinados por su propia naturaleza o por su estructura interna". (8)

Finalmente Baron 1980 la define como "un proceso interno hipotético; que le da energía a la conducta y la orienta hacia la acción". (9)

En base a las anteriores se puede concluir que la motivación es todo impulso que lleva al organismo a alcanzar un objetivo determinado, dándole dirección y la fuerza necesaria pa

(5) Citado en Madsen 1972, pp. 49.

(6) Op. Cit. pp. 208.

(7) Op. Cit. pp. 49.

(8) Citado en Cofer 1972, p. 20.

(9) Baron 1983, pp. 194.

ra alcanzarlo.

1.3. Teorías motivacionales.

La necesidad de estudiar los factores que llevan al hombre a actuar de una o de otra manera, han dado como consecuencia que diferentes científicos hayan buscado una explicación aceptable basándose en un principio en la filosofía. Pero el estudio de los factores motivacionales ha trascendido grandemente, ocupándose de él muchos investigadores de muy diferentes corrientes dentro de la Psicología y la Psiquiatría.

Su importancia se deriva de su gran influencia dentro de los procesos adaptativos y del aprendizaje. Últimamente ha sido la Psicología en la industria la que ha redescubierto la importancia de la motivación humana y ha tratado de desarrollar técnicas aplicables en las empresas derivadas de las teorías ya existentes de la motivación como lo son las de Maslow, Herbert y McClelland entre otras.

Es a mediados del siglo XIX, cuando surge la Psicología, en que se inician propiamente las teorías motivacionales, dentro de la escuela funcionalista fundada por William James en 1890. Para James, el hombre posee una gran variedad de instintos siendo éstos considerados como fuentes principales del comportamiento. Posteriormente a James, otros teóricos se ocuparon del problema de los impulsos e instintos del organismo antes de conformar una teoría de motivación, entre los que se mencionarán a McDougall y Hull.

1.3.1. Teoría de William McDougall.

McDougall consideró a los instintos como irracionales, los cuales constituyen fuentes compulsivas del comportamiento; para él un instinto era "una disposición psicofísica heredada o innata, que determina a quien la posee a percibir y a tomar atención a los objetos de una determinada clase, a experimentar una excitación emocional de una calidad particular ante la percepción de dichos sujetos y a obrar, por lo que él se refiere, de una manera particular o por lo menos, a experimentar un impulso para actuar de dicha manera". (10)

Para este autor los instintos no son solamente reflejos sino que consisten en orientaciones hacia el organismo para que éste alcance determinadas metas.

En su *Psicología Social* publicada en 1908, propone una lista de instintos con sus correspondientes emociones, tales como: instinto de huida y emoción de miedo; repulsa y emoción de disgusto; curiosidad y emoción de extrañeza; instinto de lucha y emoción de cólera, etc.

Para McDougall, dentro de su *Psicología Hormónica* (del griego *Hormé* = impulso) el hombre más que ser un individuo racional debía comportarse de manera irracional dado que su conducta es tá basada en los impulsos, y éste tiene poco control o prácticamente ninguno sobre ellos; así pues el desarrollo de la personalidad consistía en buscar este control de impulsos. Dicho

(10) McDougall 1908, citado en Cofer 1972, pp. 46-50.

control era posible a través de la coerción de los mismos unifi^{ca}ndolos junto con sus emociones en sentimientos.

La importancia de McDougall no es tanto por su teoría ni por la estructuración de la misma, sino por su insistencia en los procesos motivacionales, iniciándose así una larga lista de teorías que buscaban aclarar el problema de las motivaciones humanas.

Si se considera que los impulsos motivacionales son energizadores y directores de las conductas, se presentan diferentes problemas dada la existencia de impulsos secundarios, es decir, adquiridos principalmente debido al aprendizaje y al refuerzo. No todos los impulsos son innatos en el ser humano, ya que pueden existir motivaciones sociales, culturales y de una gran variedad que lo llevan a realizar conductas por demás inexplicables en determinadas circunstancias.

1.3.2. Teoría de Hull.

El individuo requiere de satisfacer sus necesidades primarias, esto es básico, pero dada la complejidad de la sociedad moderna, esta obtención de satisfactores no es tan directa como lo fue en otros tiempos. El ser humano ya no encamina sus actividades exclusivamente a saciar su hambre cazando o recolectando frutos, sino que requiere de una actividad que le permita obtener los medios para adquirir el alimento que en la mayoría de los casos se halla muy lejanamente relacionada con este fin.

La teoría de Hull representa un intento por explicar el

cómo se adquieren los impulsos secundarios. Su preocupación inicial se centra en las necesidades del tejido del organismo, las cuales dan lugar a pulsiones como son: el hambre, la sed, el sexo y la evitación del dolor. Se supone que estas pulsiones actúan como estímulos; en ellos los reforzamientos ya sean positivos o negativos tienen una gran importancia en la adquisición de pulsiones secundarias.

1.3.3. Clasificación de las necesidades secundarias.

Murray propone una clasificación de las necesidades secundarias en el año de 1938. (11) Para este autor las necesidades secundarias o psicológicas son dependientes y derivan de las necesidades primarias que actúan con los mismos sistemas de reacción y los mismos deseos. Todas estas necesidades pueden manifestarse dentro de los esquemas de acción que un individuo realiza cada día; pero algunas otras pueden permanecer latentes, esperando el momento propicio para manifestarse. Las necesidades primarias constituyen necesidades objetivadas que se viven en la realidad, las secundarias serían subjetivadas; Murray, además de esto, propone un tipo de necesidades intermedias, subobjetivadas que aparecen en aquellas circunstancias en que el individuo puede evadirse de su realidad como en juegos o escenificaciones teatrales.

También menciona que las necesidades pueden ser: cons-

(11) Citado en McClelland 1955, pp. 63-68.

cientes cuando se encuentran en posibilidad de ser llevadas a la conciencia de manera inmediata e inconscientes, cuando se encuentran fuera de nuestro alcance y sólo se manifiestan a través de sueños, lapsus, etc. De acuerdo con su clasificación general de las necesidades secundarias, existen primeramente cinco necesidades asociadas a objetos inanimados:

De adquisición

De conservación

De orden o de organización

De retención o colección

De construcción

Las siguientes necesidades se refieren a lo que normalmente se llama ambición, voluntad hacia el poder o deseo de prestigio:

De superioridad

De logro

De reconocimiento

El deseo de la defensa del estatus así como el tratar de evitar la humillación se relacionan con las siguientes necesidades:

De inviolabilidad

De evitar humillación

De defensa

De contrarrestar o neutralizar

Otras necesidades se refieren al papel que ocupa el sujeto dentro del grupo, si es líder, si se deja guiar, si imita a otros o si trata de ser él mismo:

- De dominancia
- De deferencia
- De similitud
- De autonomía
- De oposición

Por otro lado, Murray señala una clase de dicotomía sadomasoquista:

- De agresión
- De humillación

Las necesidades relacionadas con la preocupación hacia la gente misma, por ayudar y apoyar a los demás se encuentran:

- De afiliación
- De rechazo a la gente
- De criar
- De auxilio
- De juego o de gozo

Finalmente, hay dos necesidades que suelen darse en la vida social y que son:

- De exponer
- De recibir o de escuchar a otros

Como se puede apreciar, la motivación siempre ha tenido un lugar muy importante dentro de los estudios del comportamiento, por lo que en el campo laboral no podría encontrarse la excepción dado que la motivación ha sido estudiada y aplicada constantemente en este terreno. A continuación se exponen algunos estudios que se han realizado:

1.4. Teorías Motivacionales en la Industria.

Las teorías motivacionales se encuentran clasificadas en tres grandes modelos: el Modelo Tradicional, el Modelo de las Relaciones Humanas y el Modelo de los Recursos Humanos.

1) Modelo Tradicional: se encuentra representado por Frederick Taylor con la escuela Administración Científica. Básicamente este modelo refería que el trabajo intrínsecamente disgusta a la mayoría de las personas y que muy pocos eran capaces de realizar labores que requieran cierta creatividad o dirección de sí mismos. En este modelo se utilizaron sistemas de incentivos de remuneración para motivar al trabajador, es así que a mayor producción, mayor jornal.

2) Modelo de las Relaciones Humanas: empieza con los estudios realizados en la empresa Western Electric Company's Hawthorne Works en 1927, tendientes a descubrir cómo influyen las condiciones de trabajo en la productividad del trabajador. Elton Mayo junto con otros investigadores se dio cuenta de que además del enfoque tradicional, en la motivación de los empleados tenían gran importancia las relaciones sociales en el tra-

bajo; donde el tedio y la monotonía de las tareas impedirían que éstas se realizaran eficazmente. Proponía que además de motivar al empleado había que hacerlo sentir útil e importante, lo cual se lograba concediéndoles libertad en las decisiones de su propio trabajo; además se le otorgaría reconocimiento a los grupos informales dentro de la organización y se proporcionaría información a los empleados sobre las intenciones de la administración con la posibilidad de que éstos manifestaran sus opiniones respecto a sus planes.

3) Modelo de los Recursos Humanos: algunos investigadores como McGregor y Maslow criticaron el modelo de las relaciones humanas porque veían en él una clase de manipulación hacia los empleados al señalar que sólo el dinero era un factor motivante, ya que para el modelo de los recursos humanos existen elementos internos que llevan al individuo a alcanzar diferentes metas y que se identifican como motivos.

Howell (1979) señala que estas teorías tienden a dar énfasis a situaciones motivacionales y que en base a éstas es que el trabajador va a desempeñarse mejor o peor en su labor. Por otra parte, explican la ejecución a nivel individual, además de que tienen una clara orientación hacia la investigación.

Dentro de este modelo las teorías se encuentran clasificadas en tres grupos de acuerdo a su orientación, sea de contenido motivacional, de orden cognoscitivo o de estímulo respuesta.

- a) Teorías de Contenido (motivacional).
- b) Teorías de Procedimiento (cognoscitivo).
- c) Teorías de Refuerzo (estímulo-respuesta).

a) Teorías de Contenido: tienen seguidores como: Maslow, McGregor, Herzberg, Atkinson y McClelland, quienes recalcan la importancia de los impulsos o necesidades del individuo como motivos de sus acciones, señalan también las diferencias en las necesidades entre los individuos y los cambios que ocurren en aquélla con el tiempo.

b) Teorías de Procedimiento: hacen hincapié en cómo y por qué se motivan los individuos; así como cuáles son las metas que desean alcanzar. Las necesidades son sólo un elemento del proceso por el cual los individuos deciden cómo han de comportarse, es básico en estas teorías la noción de expectativa, es decir, lo que la persona prevee que ha de ocurrir como resultado de su comportamiento.

c) Teorías del Refuerzo: es propuesta por Skinner y se enfoca a cómo las necesidades pasadas del individuo afectan su comportamiento en el futuro. En este aspecto la gente se comporta en determinada manera debido a que, en el pasado, aprendieron que cierta conducta tenía consecuencias gratas o desagradables. Es así como la motivación puede verse como la especulación que se hace respecto al propósito de alguna otra persona y por lo regular se espera que este propósito esté relacionado con alguna meta inmediata y obvia, como son: el dinero,

la seguridad o el prestigio.

Pero además de todo esto, se debe considerar que al hablar de la motivación de la gente se encuentran presentes ciertas variables que la van a afectar de una u otra manera como son: las características individuales, del oficio y de las condiciones del trabajo.

a) Características individuales: son los intereses, actitudes y necesidades del individuo que una persona aporta a su medio de trabajo.

b) Del oficio: son los atributos de las tareas del empleo y van a comprender: el grado de responsabilidad, la variedad de los oficios y el grado en el cual el empleo es en sí mismo satisfactorio.

c) De las condiciones de trabajo: son los factores del ambiente de trabajo del individuo como son: compañeros, supervisores y la misma empresa, ya que ésta se encuentra presente en el bienestar del empleado.

1.5. Teorías de las Tres Necesidades de David C. McClelland.

McClelland retoma en su teoría tres necesidades de la clasificación propuesta por Murray, mencionada anteriormente, y que a su parecer eran las más importantes dada su fuerza y universalidad:

- Necesidad de Afiliación
- Necesidad de Logro
- Necesidad de Poder

1) Necesidad de Afiliación.

Es el deseo de tener relaciones interpersonales amistosas cercanas.

2) Necesidad de Logro.

Considerándose como el impulso de sobresalir, de alcanzar algo en relación a un conjunto de estándares, esforzándose por obtener el éxito.

3) Necesidad de Poder.

Esto es, la forma en que una persona hace que otra se comporte de alguna manera, la cual sin su influencia no lo hubiera hecho.

Para McClelland (1955) la motivación es una fuerte asociación afectiva caracterizada por una reacción ante una meta anticipada y basada en una asociación pasada con ciertas cuestiones de placer y dolor.

De acuerdo con esta definición, se desprenden los siguientes puntos:

1. Todos los motivos son aprendidos (es en este aspecto donde difiere de Murray y de otros autores que consideran algunos motivos innatos) ya que aunque parten de situaciones emocionales no son impulsados por éstas exclusivamente, lo que sucede es que aparentemente están relacionados con estados afectivos que McClelland define como motivos. Por tanto las emociones no son motivos pero constituyen la base de éstos.

Además de que el motivo debe involucrar dos puntos den-

tro de un continuo en el afecto; un estado presente (positivo, negativo o neutral) que se integra a través del aprendizaje a un segundo estado anterior, que provoca el incremento o el decremento del placer o del dolor en el estado presente; es decir que se encuentran asociados. Esto es lo que constituye reaccionar ante una meta anticipada.

2. Las motivaciones secundarias pueden ser terminadas al disolverse la asociación que las originó, esto puede suceder al darse alguna conducta que no alcance el nivel afectivo, dado que se presentan situaciones frustrantes o al ocurrir interferencias, es decir distractores en la conducta. Así pues, en el caso de la motivación de logro o de filiación puede suceder que el individuo se oriente hacia otras situaciones.

3. No solo las situaciones biológicas pueden provocar motivos, ya que cualquier situación que provoque una asociación a determinados afectos, va a dar lugar a nuevos motivos.

4. La persistencia o duración de un motivo a lo largo de la vida de un sujeto va a depender de circunstancias tales como: el número de veces que las situaciones asociadas a los estados afectivos se presentan; la posible generalización de la asociación así como la facilidad de que se extinga el nivel dolor-placer, la edad en que sucede dicha asociación, etc.

5. Finalmente McClelland considera a las motivaciones como individuales es decir, son adquiridas de acuerdo a las experiencias, a la cultura y a los efectos biológicos de cada

persona, pues cada quien aprende a interpretar de manera diferente y muy personal.

Aunque primeramente McClelland y sus colaboradores plantearon la teoría en base a tres necesidades, finalmente optaron por el estudio del motivo de logro ya que éste se encuentra presente en la mayoría de las culturas. Estos investigadores buscaban un índice de desarrollo económico que les permitiera extender su estudio tanto a sociedades actuales como de la antigüedad, pero fue en este aspecto donde no obtuvieron ni el éxito ni la aceptación que esperaban.

Sin embargo sí obtuvieron un gran avance al medir la motivación de logro por medio de tests proyectivos a través de los cuales se obtuvo la medición de los motivos intrínsecos de la persona.

Para McClelland "la motivación de logro es un proceso de planeamiento y un esfuerzo hacia el progreso y a la excelencia, tratando de realizar algo único en su género y manteniendo siempre una relación comparativa con lo ejecutado anteriormente, derivando satisfacción en realizar cosas casi siempre mejor". (12)

Pero se debe de señalar que este autor no utilizó el test proyectivo de una forma tan directa como en sus primeros trabajos: McClelland (1961); McClelland, Atkinson, Clerk y Lowell (1953) y Atkinson (1958), en los cuales se orientaron

(12) McClelland 1968, pp. 217.

a encontrar la forma de medir la motivación de logro utilizando cuestionarios de falso y verdadero, pero sucede que la persona no siempre conoce sus motivaciones; por lo cual se optó por un método menos directo, el cual consistía en utilizar láminas de tipo proyectivo, basadas y algunas tomadas directamente de las láminas del T.A.T. de Murray, aunque posteriormente todas las láminas fueron reelaboradas especialmente para este test de motivación.

1.5.1. Características de una Persona Motivada al Logro.

De acuerdo a diversas investigaciones realizadas por autores como Atkinson (1965), Korman (1975), McClelland (1955, 1973) y Baron (1983), se pueden señalar las siguientes características de las personas motivadas hacia el logro.

1) Son personas que se esfuerzan por metas alcanzables pero no demasiado fáciles porque entonces no habría ninguna satisfacción. También prefieren situaciones que provean de retroalimentación concreta respecto a los resultados de su ejecución, en las cuales pueda tener control de lo que sucede ya que no les gusta ser víctimas del azar o de la suerte.

2) Son sensibles a sus propios impulsos, lo que les lleva a tratar con vehemencia de alcanzar una meta, principalmente cuando tiene la posibilidad de sobrepasar la ejecución de cualquier otra persona.

3) La motivación de logro hace a las gentes más realistas en cuanto a sus potencialidades, a los éxitos y a las me-

tás que buscan. Como cualquier persona sufren de flaquezas y afectaciones, pero cuando se trata de empresas que resultan significativas ponen todo lo que se encuentra a su alcance para lograrlo.

4) Su modo de pensar está más orientado hacia el futuro, anticipando adecuadamente, las situaciones y prediciendo de manera más lógica en comparación con otras personas que carecen del ímpetu con que reaccionan las personas motivadas hacia el logro. Estos sujetos no necesariamente poseen una mayor capacidad de organización lo que sucede es que su orientación las hace aprovechar de una mejor manera sus potencialidades.

5) Son prácticos y determinados a alcanzar la mejor meta posible. Una vez que estas personas se han comprometido emocionalmente a llevar a cabo cierta tarea, se sienten con seguridad y encuentran mucha dificultad en dejar de pensar en el trabajo hasta llegar a concluirlo.

6) Suelen ser persistentes, realistas y orientadas a la acción, aunque esto no las hace más productivas que los demás; más bien influye en el grado de iniciativa o de creatividad en la labor. Si es así, la persona motivada hacia el logro posiblemente dejará a sus competidores atrás; pero si no lo logra, volverá a ser un trabajador ordinario y carente de inspiración.

Pero se debe de señalar que no todo empleado que exprese motivación de logro va a incrementar su trabajo, más bien depende de las circunstancias ambientales, que influyen en las

expectativas de las posibles consecuencias de sus acciones y de si su tarea resulta verdaderamente valiosa a los ojos del propio individuo.

Es así que no debe sorprender el hecho de que una persona que presente altas puntuaciones en los relatos no ejecute su trabajo como se esperaría ya que puede ser que esté realizando tareas monótonas o inútiles para su bienestar personal. Es obvio que estas personas necesitan ser reconocidas en su trabajo de manera que sean valoradas altamente, nadie se esfuerza por realizar tareas que no sean importantes para ellas mismas.

Por otra parte, la fuerza de la acción orientada hacia una meta, está determinada conjuntamente por la fuerza del motivo en sí y por el conocimiento de que esta acción, dará como resultado el logro de la meta. Es en este momento donde suele presentarse el miedo al fracaso, ya que cuando éste es la expectativa, el sentimiento general no será de logro, sino que habrá un gran temor de no alcanzar la meta fijada.

El grupo de McClelland descubrió que existe una relación entre optimismo y motivación de logro, ya que la persona orientada de esta manera, mide sus potencialidades de éxito fríamente cuando las desventajas en su contra están claramente definidas, eligiendo así metas alcanzables.

De acuerdo a Atkinson (1965) dentro del motivo de logro o de cualquier otro motivo puede haber una pulsión que lleva a

alcanzar la meta, esto puede deberse a las consecuencias últimas de la acción; así pues, si la meta es comer o saciar la sed, pueden verse involucradas dos situaciones que fortalecerán la acción; el logro en sí mismo y la pulsión en cuestión. Transladando la motivación del logro al ambiente laboral, se encuentran diferentes situaciones que pueden señalarse a continuación:

1. Las personas difieren entre sí, según el grado en que consideran al logro como una experiencia satisfactoria.
2. Los sujetos con un alto nivel de necesidad de logro, tienden a preferir situaciones en las que trabajan con más esfuerzo.

Estas situaciones son:

- De riesgo moderado: dado que situaciones fáciles no son reconfortantes en cuanto al sentimiento de logro y las difíciles en extremo al resultar inalcanzables, producen una gran posibilidad de fracaso. Son preferibles aquellas que, estando dentro de sus potencialidades, representan un riesgo moderado.

- En las que sea posible conocer el resultado, ya que estas personas requieren saber lo que han obtenido con su propio esfuerzo.

- Situaciones en las que existe una responsabilidad personal; de esta manera tienden a trabajar más bien de manera individual para poder ser ellas el origen del éxito.

3. Al cumplirse los puntos anteriores en las empresas se estimularía el trabajo y la motivación de logro.

Gellerman (1979) señala que más que una parte pequeña de la conducta, representa una actitud hacia la vida. Una situación muy importante de este tipo de persona es que no requieren de recompensas tangibles para sentirse valorados, sino que encuentran en el éxito, suficiente estímulo a su conducta. El dinero, al igual que muchos otros satisfactores de tipo material representan un medio y no un fin.

1.5.2. Diferencias Motivacionales en Relación al Sexo.

La mayoría de los experimentos realizados han utilizado poblaciones masculinas exclusivamente y en estos casos se encontraron diferencias en cuanto al aprendizaje, liderazgo, efectividad en la resolución de problemas, elección de compañeros, desempeño académico, conducta verbal y varios más; sin embargo en sujetos femeninos no parece haber datos concretos, probablemente por la falta de estudios en este aspecto.

De acuerdo con Lesser (13) "la motivación de logro en mujeres puede variar grandemente y tiende a ser encauzada de manera muy diferente de acuerdo a las características personales de cada una, como es la edad, antecedentes familiares, estudios, etc." Naturalmente estas mismas variables operan tanto en hombres como en mujeres ya que la motivación de logro es producto de las situaciones que a cada persona se le presentan a lo largo de su vida.

(13) Citado en McClelland, 1973, pp. 203-218

Las diferencias entre hombres y mujeres pueden deberse a que deliberadamente son educados de manera diferente, de acuerdo a las exigencias sociales y al rol que están destinados a ocupar, y no a características biológicas propias de cada sexo.

Lesser (1965) presenta un estudio longitudinal a partir del período preescolar a la edad adulta. Así pues en un principio la motivación de logro es estimulada en las niñas cuyas madres son hostiles y en niños con madres sobreprotectoras. Así que las madres se presentan como sujetos competitivos estimulando el deseo de logro en sus hijas.

Sin embargo, los estudios realizados por Kagan, Sontag, Baker, Nelson (1958) (14) muestran que el posible problema sea que a las niñas no se les estimula de la misma manera que a los hombres, sino que se les dirige a una mayor dependencia emocional y que no se les exige tanto educacionalmente hablando.

Volviendo a Lesser, encontró que en el período de educación primaria, las niñas con mayor éxito académico provienen de madres menos protectoras y académicamente hablando más competitivas.

Por otra parte, el éxito académico representa cosas muy diferentes para las niñas que para los niños; en las primeras constituye una forma de agradar a los demás, en tanto que en los niños constituye una responsabilidad propia. Por tanto, en

(14) Citados en McClelland 1973, pp. 204.

estos periodos el nivel de motivación de logro de las niñas no tiene ninguna relación con su desempeño en la escuela, más bien predice su adecuación a sus relaciones sociales.

Durante la secundaria parece confirmarse la situación anteriormente descrita, aunque los experimentos llevados a cabo por McClelland (1953) en adolescentes de sexo femenino muestran ciertos fracasos al tratar de estimular la motivación de logro, por alguna razón en situaciones experimentales, difícilmente se incrementa ya que las niñas sólo presentan competitividad cuando las situaciones pueden relacionarse con la inteligencia y el liderazgo (15).

Parece ser que las mujeres que presentan una alta motivación de logro, perciben las situaciones como metas propias, y las que presentan baja motivación sólo ven la posibilidad de que las metas sean alcanzables por los hombres; esto es en el plano intelectual ya que las diferencias se encuentran en la perspectiva que cada quien tiene del comportamiento que debe desempeñar y que es desarrollada y reforzada por los roles sociales.

De acuerdo con Margaret Mead (16) la mujer adolescente está empezando a situarse competitivamente frente al hombre sin importarle que provoque situaciones negativas en él. Aún así, es obvio que esta situación es causada por los mismos es-

{15} Citado en McClelland, 1973, pp. 213.

{16} Idem, pp. 217.

tímulos sociales que impactan en cada niña de manera diferente, en unas provocará una gran competitividad intelectual y en otras desarrollará una gran pasividad y sumisión.

Durante la preparatoria, nuevamente se comprueba que las diferencias en la motivación de logro son más bien diferenciales en los intereses, ya que si una mujer está orientada hacia las metas intelectuales y fuera del control tradicional, su motivación se incrementará ante situaciones educativas y de liderazgo, en tanto que en chicas que valoran altamente el rol tradicional, su motivación de logro estará encaminada hacia situaciones que en la mayoría de las veces no son tomadas en cuenta ya que no parecen importantes pues la mayoría de las veces se relaciona la motivación de logro con el éxito de los estudios.

Pero la situación de la mujer ha ido cambiando al paso de los años y se han modificado sus valores e intereses, al igual que sus metas, razón por la cual los estudios hechos con anterioridad son de poca validez en la época actual aunque ponen de manifiesto que es debido a la modificación de los patrones sociales que moldean la conducta de las futuras mujeres.

Ya en la edad adulta las mujeres con alta motivación de logro parecen más capaces de formar una familia adecuada eligiendo mejor a su compañero.

Kagan y Moss (1969) aplicaron el instrumento a una población de hombres y mujeres adultos, encontraron que el interés material de logro fue significativamente más alto en las mu

eres con alta motivación de logro y no encontraron tal relación en los hombres.

Finalmente Brignardello (1978) aplicó el instrumento de McClelland a 20 líderes universitarios de 24 años de edad de los cuales 11 eran líderes políticos y 9 líderes deportivos, encontrándose que la motivación de logro era alta en todos ellos pero más en los líderes deportivos que en los políticos y en las mujeres más que en los hombres.

1.5.3. Medición del Móvil de Logro.

Los primeros intentos por medir las diferencias motivacionales consistieron en cuestionarios de falso y verdadero pero posteriormente McClelland recurrió a láminas proyectivas basadas en el T.A.T. de Murray.

Al elaborar las historias de cada lámina el sujeto debe contestar tres preguntas relacionadas. Posteriormente estas historias son evaluadas en base a dos categorías que dan un puntaje total de 66.

Las categorías a evaluar son las siguientes:

1. Indicio de motivación de logro
2. Necesidad expresa de logro
3. Actividad instrumental
4. Estado anticipatorio negativo (meta negativa)
5. Estado anticipatorio positivo (meta positiva)
6. Obstáculos internos
7. Obstáculos externos

8. Presión adicional
9. Estados afectivos relacionados con el logro
10. Estados afectivos relacionados con el fracaso
11. Preponderante deseo de logro
12. Imágenes no relacionadas

CAPITULO II

CAPÍTULO II. PERSONALIDAD.

A fin de comenzar el estudio de lo que es la Personalidad, se hace necesario definirla. Entre los muchos autores que la han estudiado, se encuentra Cattell, el cual considera personalidad como "aquello que nos permitirá predecir lo que una persona hará en una situación determinada". (17)

La personalidad es para Morton Prince (1924) el resultado de los instintos, tendencias, actos impulsivos; es decir, las disposiciones innatas y adquiridas necesariamente para entrar en contacto con el medio ambiente y adaptarnos a él.

Floyd Allport (1924) define a la personalidad como aquellas reacciones características del individuo ante los estímulos sociales que lo llevan a adaptarse a su medio ambiente.

Sarnoff (1962) señala que a la personalidad se le debe de entender como los rasgos y disposiciones que son relativamente perdurables en el individuo y que con el tiempo formarán un patrón, que los podrá distinguir de otros individuos.

Finalmente Dunnette (1977) nos habla de la personalidad como "el reflejo de la manera en que una persona se ajustará a las demandas interpersonales y situacionales de su medio". (18)

Como se puede apreciar, son muchas las definiciones que el término Personalidad posee de acuerdo con el enfoque que se esté dando al estudio, pero en general se podría decir que es

(17) Cattell 1950, citado en Bischof 1977, pp. 495.

(18) Dunnette 1977, pp. 57.

el resultado de muy variados elementos, entre los cuales se encuentra tanto lo innato en el ser (producto de la herencia de los padres) como lo adquirido en su contacto con el ambiente natural y social. Se podría decir que el Temperamento conforma la base biológica de la Personalidad en tanto que al Carácter le corresponde la naturaleza psicológica de ésta.

2.1. Temperamento.

Gustavo Pittaluga dice "el Temperamento es la parte nativa congénita de la personalidad que se manifiesta por medio de impulsos instintivos y espontáneos". (19)

Por otro lado Allport lo define como "una constitución o hábito mental que depende especialmente de la constitución física o está relacionada con ella". (20)

Es así que al Temperamento se le puede considerar como el conjunto de particularidades del sujeto que dependen de la constitución psicobiológica; es la manera de reaccionar, determinada por la constitución. Sus causas proceden del desenvolvimiento interno, y provocan siempre frente a unos estímulos ciertas reacciones habituales. De esta manera la constitución orgánica imprimirá un sello en cada individuo, en la manera de portarse, de moverse, en la persistencia de sus afectos, reflejos, hábitos y en el funcionamiento perceptivo e intelectual que depende de la bioquímica, anatomía, fisiología y sobre todo, de las secreciones de sus glándulas endocrinas.

(19) Ulloa 1971, pp. 11

(20) Allport 1966, pp. 65.

Allport (1966) en su libro *La Personalidad* señala que factores como la inteligencia, la constitución física y el temperamento pueden variar por diversas causas entre las que se destacan: influencias médicas, quirúrgicas y nutritivas; así como también debido a la acción del aprendizaje y de las experiencias adquiridas.

Es necesario el señalar que los cambios señalados anteriormente son limitados ya que existe dentro de cada sujeto un nivel constitucional químico y metabólico para toda la vida.

2.2. Carácter.

Para Ramón de la Fuente, el carácter es "la parte dinámica de la personalidad formada por rasgos psicomorales, que actúan como fuerzas impulsoras de la conducta hacia direcciones bien definidas". (21)

Por otro lado E. Fromm nos dice que "el carácter es la forma como la energía psíquica de manera dinámica, se adapta a las necesidades humanas, debida dentro de la sociedad para vincularse con el mundo, con los demás y con uno mismo: así el carácter resulta de la interacción biológica y el ambiente.. (22)

Se debe aclarar que en el hombre no todo es producto de su constitución orgánica, ya que éste posee autodeterminación y resuelve sus problemas sujetándose a normas de conducta precisas. Es así, que el carácter no es la voluntad sino la acción de ésta.

(21) Ulloa 1971, pp. 12.

(22) Gutiérrez 1985, pp. 45

Podemos decir que si la inteligencia dirige y la voluntad actúa, el temperamento es encauzado y dominado, entonces tenemos el carácter. La continuidad de esta acción a través del tiempo, es decir a lo largo de la vida, nos da la Personalidad.

2.3. Medio ambiente.

De acuerdo a Allport (1966) se puede afirmar que la personalidad comienza desde el nacimiento por lo que el recién nacido cuenta ya desde los primeros días de vida con una personalidad potencial, ya que empezarán a desarrollarse ciertas capacidades y características propias.

Es de importancia el señalar que la sociedad juega un papel determinante en el surgimiento de la personalidad, ya que el ser humano no nace aislado, sino que se encuentra inmerso en una familia y ésta a su vez forma parte de una sociedad humana organizada.

Durante esta adaptación social surgen las primeras introyecciones e identificaciones, que permitirán al niño adoptar los usos y modos de otros individuos. De tal forma que todo individuo absorbe lo que ve, lo que escucha, lo que prueba y lo que siente; por medio de dichos procesos, lleva a su interior la cultura que le rodea, dándole algo de su sello individual, pero dejándola muy parecida a la cultura interiorizada de las personas con las que vive.

Es por todo esto que se dice que una sociedad modelará

las experiencias de sus miembros de una manera selectiva; por lo que necesariamente se afectará el desarrollo de la personalidad.

2.4. Análisis Factorial.

El análisis factorial nace y se desarrolla a principios de siglo, las ideas esenciales de esta técnica fueron introducidas por el psicólogo inglés Charles Spearman influido por las ideas de Galton y Pearson y surge en relación con el problema de la inteligencia, y va más allá, al campo de las aptitudes cognoscitivas y motoras, llegando al terreno del Temperamento y la Personalidad.

El análisis factorial tiene como finalidad la descripción de los eventos conductuales mediante la reducción del número de variables de una multiplicidad de variables.

Al mismo tiempo intenta explicar estas variables en forma estadística, describe los rasgos o variables existentes en el individuo, mas no la organización mental dentro de él (Cronbach, 1963).

En esencia estas teorías poseen un conjunto de factores o variables que han sido cuidadosamente especificados y que se toman como subyacentes explicativos de la conducta humana. Dichas variables se han dividido en gran escala con muchos sujetos y usando una gran cantidad de medidas que permiten una calificación rápida y sencilla.

Entre los teóricos que se han destacado por hacer uso

del análisis factorial se encuentran: H. J. Eysenck (1952), J. P. Guilford (1959), R. B. Cattell (1957), Thurstone (1954); sin embargo, la teoría de Cattell es una de las más amplias y complejas que se han publicado.

Raymond Cattell (1964) afirma que sólo demostrándose, midiéndose y cuantificándose la personalidad es que se le puede llamar teoría de la personalidad, de otro modo sería sólo simple filosofía o arte. De igual forma señala que la Clínica es el lugar adecuado en el cual se puede estudiar la personalidad, pero uno de los problemas que se ha encontrado es que sus métodos de medición son débiles y no ofrecen control en la medición ni un adecuado análisis estadístico con lo cual no se pueden llevar a cabo las verificaciones de las hipótesis conductuales.

De todo lo anterior se desprende la utilidad de las matemáticas en las ciencias sociales, y es aquí donde las teorías factoriales ofrecen una gran ayuda al psicólogo.

Para la realización de este trabajo se revisará la teoría de Raymond Cattell y se utilizará el test 16 Factores de la Personalidad, cuya construcción, basada en el análisis factorial, implicó numerosas investigaciones. Por ello, es un instrumento que reúne los requisitos de validez y confiabilidad necesarios.

2.5. Teoría de Cattell.

Dentro de la teoría de Cattell, uno de los conceptos que

destaca por su importancia es el rasgo. Según Cattell (1950), "un rasgo es una inferencia que se hace de la conducta observada y destinada a explicar la regularidad o coherencia de ésta". (23)

Según Cattell (1950) los rasgos pueden ser:

- a) Rasgos comunes. Son aquellos de los que participan todos los individuos que han vivido en un medio semejante.
- b) Rasgos únicos. Los que se encuentran solamente en un individuo en particular.
- c) Rasgos fuente. Son los factores que subyacen a las correlaciones observadas entre las variables. Se puede decir que el rasgo fuente es el genotipo.
- d) Rasgos superficiales. Agrupamiento de variables que superficialmente se parecen o van juntas.
- e) Rasgos ambientales. Son los que tienen su origen en el ambiente, en las sociedades y en la cultura en que se vive, todos estos rasgos son aprendidos.

Cualquier rasgo puede ser producido y moldeado por la herencia, constitución, ambiente, etc., puede resultar ser algo físico, fisiológico, psicológico o sociológico.

Los rasgos pueden expresarse en:

- 1) Habilidad. Esta se demostrará en la forma como se responde ante la complejidad de una situación, en la cual el individuo conoce la meta que quiere alcanzar.

2) Rasgo temperamental. Tiene que ver con el tiempo, forma, persistencia, etc., con que se realiza un acto, es decir, aquellos aspectos que forman parte de la respuesta ya sea velocidad, energía, reactividad emocional.

3) Rasgo dinámico. Se relaciona a la motivación y al interés, sitúan al individuo para la acción que lo llevará a alcanzar una meta determinada.

Cattell ha dado tres métodos para la observación y medición de la personalidad:

a) El registro vivo o método "L - data".

Implica el estudio de la conducta en situaciones cotidianas y su medición por medio de registros observacionales, con la frecuencia e intensidad específica de la clase de conducta ocurrida en la persona observada.

b) Cuestionario o "Q - data".

Son los que se obtienen a través de inventarios, cuestionarios en los que el sujeto responde por sí mismo; es decir la persona se califica a sí misma y nos dice lo que siente.

c) Tests objetivos o "T - data".

Consiste en la observación y registro de la respuesta del sujeto. Se tiene una situación especialmente creada, la respuesta dada por el sujeto es tal que éste no se da cuenta de la forma en que su conducta podría afectar a la interpretación.

Para descubrir los factores o rasgos dinámicos Cattell

realizó análisis factoriales de multitud de medios de actitudes. Encontró dos tipos de factores:

Ergios.

Corresponden a los impulsos biológicos y se les define como una disposición psicológica innata que le permite a su poseedor adquirir reactividad (atención, reconocimiento o identificación) a determinadas clases de objetos más fácilmente que a otros. Esta definición consta de cuatro partes: la respuesta perceptual, la respuesta emocional, actos instrumentales que llevan a la meta y actos que llevan a la satisfacción de la meta. (Cattell, 1950)

Metaergio.

Son producto de las influencias del medio ambiente a las que el individuo se ha expuesto, son predisposiciones aprendidas a reaccionar de determinada manera a cierta clase de objetos.

Dentro de los metaergios se encuentran:

a) Actitudes. Que se infieren de la adaptación repetida de respuestas conductuales de cierto tipo, o sea la tendencia a actuar en forma particular ante situaciones específicas.

b) Sentimientos. Son rasgos estructurales, dinámicos que se adquieren y que hacen que sus poseedores presten atención a cierta clase de objetos y que sientan y actúen en determinada forma respecto a ellos.

Los sentimientos son más permanentes y estables y con

frecuencia aparecen más temprano en el desarrollo, que en las actitudes e intereses.

Cattell (1950) sugiere que hay una tendencia del organismo para resistir el cambio. Dicha resistencia es llamada "Rigidez de Disposición" y se supone que varía entre diferentes rasgos, así como en diferentes individuos.

En general, aquellas formas de conducta que se adquieren primero son más resistentes al cambio. Luego entonces, los Ergios son más durables y persistentes que los demás rasgos dinámicos (Metaergios).

Es necesario señalar que a pesar de la resistencia al cambio que experimenta el hombre, existe una constante modificación en todos los rasgos, incluyendo al Ergio, por lo que el proceso de desarrollo de la personalidad consiste primordialmente en la modificación de Ergios, la elaboración de los Metaergios y la organización de una estructura del self.

2.6. Test 16 P. F. de Cattell. Construcción.

El test de los 16 factores de la personalidad fue la primera que construyó Cattell en 1946, basándose en el análisis factorial. Para la construcción de la misma, fueron empleados 80 reactivos que abarcaron las variables investigadas, mismas que se aplicaron a una muestra de hombres y mujeres con una edad promedio de 20 años. Se obtuvieron 19 factores con una significancia de 0.001, de los cuales fueron eliminados los que se consideraban repetidos, quedando sólo 15 factores con gran

número de reactivos cargados del factor, a los que se agregó uno más que mide la inteligencia (factor B) para llegar a la forma de la prueba.

La comprensión de la personalidad, de una manera analizable, se basa en la medición de 16 dimensiones funcionales in dependientes y psicológicamente significativas, aisladas y estudiadas durante más de 20 años de investigaciones con análisis factorial, sobre grupos normales y clínicos.

Validez y confiabilidad. Los reactivos de la prueba en sus formas finales, son los sobrevivientes de varios miles de reactivos probados originalmente y son aquéllos que continúan teniendo una validez significativa al compararlos con los factores de personalidad que miden después de 10 análisis factoriales sucesivos en muestras heterogéneas.

2.7. Investigaciones previas realizadas con el Test 16 P. F.

Se presenta a continuación una síntesis de las investigaciones realizadas durante los últimos diecinueve años en varios países, respecto a las características de Personalidad.

En 1969, L. Reidl realizó el primer estudio de estandarización en estudiantes adolescentes, que pertenecían a una escuela bilingüe y a una mixta, y de nivel socioeconómico medio-alto. Se utilizaron 365 sujetos (204 hombres y 161 mujeres) cuyas edades eran de 12 a 18 años. Los resultados que se obtuvieron fueron los siguientes:

- a) La prueba mostró capacidad discriminativa por sexo.

b) Las diferencias sexuales fueron claras en 11 factores.

Se controlaron las variables edad y sexo y la cultura se consideró como variable independiente. Se encontraron diferencias culturales definitivamente marcadas, tanto en los grupos femeninos como en los masculinos.

En 1970, la psicóloga M. E. Juárez realizó una investigación con estudiantes de psicología de la U.N.A.M., la muestra fue de 280 alumnos del primer año de psicología, con una edad promedio de 21 años. Siendo 152 del sexo femenino y 58 del masculino.

Los resultados obtenidos fueron los siguientes: en dos factores C y E hubo diferencias significativas. El C se vio más elevado en las mujeres (la fuerza del yo, estabilidad emocional y tranquilidad) y el factor E, en el sexo masculino, se encontró en el punto medio; con lo que se obtuvo una participación de ambos extremos del factor sumisión contra el de dominancia, en tanto que el grupo femenino mostró un decremento que implicó tendencia a la sumisión, a la docilidad y al conformismo.

Sobre los rasgos de personalidad de los adolescentes, J. R. Pullen (1971), llevó a cabo una investigación en la Universidad de Dakota del Sur, en la cual intentaba hacer una comparación de los factores de personalidad en cadetes de la armada, para determinar si los estudiantes que elegían el curso avanzado diferían significativamente de quienes decidieron no

continuar, un propósito adicional fue saber si había diferencias estadísticamente significativas entre los estudiantes de primero y segundo año, en cuanto a sus rasgos de personalidad.

Para el estudio, los sujetos utilizados fueron estudiantes inscritos en un curso de la armada en la Universidad de Dakota del Sur. A todos los alumnos de segundo año se les aplicó el 16 P. F. de Cattell (forma A), eligiéndose de este grupo treinta sujetos que manifestaron continuarían con el programa avanzado y treinta y cinco que no lo harían.

Además se aplicó el 16 P. F. a treinta estudiantes de primer año. Para determinar si existían o no diferencias significativas, se utilizó el análisis de varianza con un nivel de significancia de .05 para el total de los datos.

Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

a) De acuerdo a los datos proporcionados por el 16 P. F. no se encontraron diferencias significativas entre los grupos de segundo año.

b) Se encontraron diferencias significativas entre los grupos de segundo año y el de primero en siete factores contenidos en el 16 P. F., tales factores fueron: B, F, H, L, N, O y Q 1. Concluyendo que los estudiantes de primero tenían un tipo de pensamiento más concreto, eran más tranquilos, tímidos, confiados, perseverantes, apacibles y conservadores que ambos grupos de segundo.

C. R. Bell (1972) en la Universidad de Manchester, llevó a cabo una investigación en la que deseaba ver si existían

diferencias significativas en relación al sexo, edad y características de la personalidad, en cuanto a la exactitud con la cual los sujetos reportaban una serie de dígitos que habían aprendido. Para ello se aplicó el 16 P. F. a 172 mujeres, entre 14 y 50 años y a 230 hombres entre 14 y 60 años de edad, encontrándose que las mujeres tendieron a ser ligeramente exactas y más variables en sus repeticiones que los hombres y que los sujetos de mayor edad eran más descuidados en su reporte que los jóvenes.

En cuanto a las mujeres, las que fueron más exactas, tendieron a ser más activas, serenas, alegres, optimistas, sinceras, expresivas, tranquilas, a veces preocupadas, ansiosas, depresivas, sensibles, volubles, aisladas, orientadas hacia la tarea que estaban llevando a cabo y disturbables en aspectos emocionales.

Burdsal, C. y Vaughn, D. (1974) en la Universidad de Wichita, aplicaron el 16 P. F. de Cattell a 264 estudiantes para examinar la estructura de los ítems de la prueba, siguiendo el procedimiento de análisis factorial utilizado por R. Cattell en 1966.

Los datos analizados factorialmente, mostraron que los ítems tenían la misma estructura que la de los originales. Como este análisis divide a los ítems en porciones y como el resultado fue el mismo, se concluyó que el test construido mediante dicho análisis, puede proceder con mayor confiabilidad divi

diendo en porciones los items que lo componen.

Por otro lado Cattell en 1974, efectuó un estudio cuyo objetivo era probar que un test psicológico elaborado a base de análisis factorial y cuyos items se encuentran divididos en grupos determinados es una buena medida de los rasgos que desea evaluar. En este caso el test sometido a investigación fue el 16 P. F.

Para ello se aplicó la prueba a 780 sujetos cuyas edades oscilaban entre los 15 y los 65 años, manejando un total de 184 items y 46 variables. Los items se agruparon a su vez en 20 factores, se analizaron los items por separado y también los factores.

Se llegó a la conclusión de que la estructura interna del test estaba bien elaborada y que es posible obtener mayor precisión mediante el agrupamiento de items por factores.

Vagg, Peter y Hammonds B. (1976) en la Universidad de Melbourne (Australia) efectuaron un estudio similar a otro llevado a cabo por Eysenck (1969) en el que había investigado la invariabilidad de los factores en el inventario de la Personalidad de Eysenck, el 16 P. F. de Cattell y el examen de temperamento de Guildford Zimmerman, a través del sexo de los sujetos y que obtuvo como resultado que solamente extroversión y tendencia a la neuroticidad, permanecían sin variación.

El estudio fue hecho como una reproducción parcial del de Eysenck en 1969 pero empleando métodos más simples que brin

daron una clasificación de factores moderada y quisieron demostrar el grado de invariabilidad a través del sexo de los sujetos.

El análisis se basó en las respuestas de 352 mujeres y 200 hombres, estudiantes de un colegio de entrenamiento para maestros en Australia. Los resultados obtenidos fueron:

Se encontraron cuatro factores invariables, los dos primeros neuroticidad y sociabilidad; demostraron casi por completo su invariabilidad a través del sexo; el tercero y el cuarto, tuvieron menor invariabilidad, pero mostraron no obstante, su poca variación a través del sexo. Estos últimos factores fueron sensibilidad vs. objetividad y dependencia vs. independencia.

Por lo antes expuesto, es posible deducir que el test 16 P. F. de Cattell es un instrumento ampliamente usado, y que es válido para poder medir rasgos de personalidad en poblaciones diversas.

2.8. Diseño Actual de la Prueba.

Disposición de las preguntas.

Se proporcionan de 10 a 13 reactivos para cada escala, colocados de manera general en un orden cíclico determinado para brindar el máximo de conveniencia para calificar las pruebas con plantillas y asegurar variedad de interés para el examinado.

Las preguntas se han escogido para que sean tan neutra

les en valor como sea posible, y para enfatizar tanto los aspectos deseables como los indeseables en los dos extremos de cada escala del factor. Más aún, los reactivos que no se consideran válidos (por ejemplo, los que no se refieren al rasgo obviamente, pero que correlacionalmente se sabe que lo miden) han sido escogidos en la medida de lo posible, como una protección interior contra la distorsión.

Aplicación.

Se le ofrece al sujeto el manual de preguntas y la hoja de respuestas, en la primera página del cuadernillo de la prueba se encuentran las instrucciones en forma clara y precisa. Las respuestas se marcan siempre en la hoja adicional.

Primero se le pide al examinado que escriba sus datos personales en la hoja de respuestas, a continuación se leen las instrucciones de la prueba junto con el examinado para aclarar las dudas que pueden surgir. Se le indica que conteste los ejemplos para verificar que las instrucciones han sido comprendidas, para lo cual se darán alrededor de cinco minutos. Posteriormente se le indica que voltee la página y empiece a contestar, fijándose en que el número de la pregunta coincida con el número de la respuesta.

Método de la Respuesta.

Tres respuestas diferentes se proporcionan para cada una de las preguntas, en vista de que una situación de elección forzada (una o la otra), tiende a crear una distribución dis-

torsionada y puede provocar aversión hacia la prueba por parte del examinado. Dichas posibilidades son:

- " A " Indica SI
- " B " Indica TODA LA RESPUESTA o acerca del significado de la pregunta.
- " C " Indica NO.

Las respuestas del sujeto se asientan sobre una hoja especialmente diseñada para ello, indicándolas con una cruz (X).

Calificación de la Prueba.

Antes de calificar, se debe de revisar la hoja de respuestas para verificar que el sujeto haya contestado correctamente, ya que en ocasiones se presentan respuestas no calificables tales como la omisión de respuestas o haber respondido en las tres alternativas para un solo reactivo.

Si sucede lo anterior, el examinador debe corregir sus respuestas, en caso contrario, se debe seguir cualquiera de las siguientes alternativas:

1) Asignar un promedio, otorgando la calificación de 1 para cada reactivo omitido, excepto en los reactivos que constituyen el factor B de Inteligencia, a los que les será asignada una calificación de 0.

2) Un procedimiento menos adecuado, es el prorrateo de las calificaciones de los reactivos del factor que hayan sido contestados correctamente.

Cada respuesta tiene una puntuación de 0, 1 ó 2, excep-

to el factor B (Inteligencia), que se califica como 0 (incorrectas) ó 1 (correctas). En la puntuación de cada reactivo contribuye sólo a un factor y la prueba puede ser calificada manualmente (con plantillas) o por computadora, para lo cual es necesario tener una hoja de respuestas especial.

La calificación manual, se realiza fácil y rápido y a manera de patrón. Las respuestas aparecen marcadas en los espacios destinados en la hoja de respuestas. Se usan dos plantillas, una abarca los factores A, C, F, H, L, H, Q1 y Q3 y la otra los factores B, E, G, I, M, O, Q2, Q4.

Se coloca la plantilla sobre la hoja de respuestas y se procede a contar las marcas visibles, se suman y se coloca el número en el espacio reservado para el factor calificado.

Cada uno de los factores tiene un diferente número de items tal y como aparece en la tabla que se cita a continuación:

A: 10	F: 13	L: 10	Q1: 10
B: 13	G: 10	M: 13	Q2: 10
C: 13	H: 13	N: 10	Q3: 10
E: 13	I: 10	O: 13	Q4: 13

Posteriormente, a fin de dar una interpretación a los resultados, mediante cuadros de estandarización, se convierten a calificaciones estándar normalizadas, que en este caso reciben el nombre de Estenes. Este tipo de escala tiene cinco intervalos a cada lado de la media y media desviación estándar de am-

plitud, excepto de los extremos 1 y 10 que son abiertos.

Las puntuaciones estenes se distribuyen suponiendo una curva normal, en diez intervalos iguales de calificación estándar, cayendo el promedio de la población de esten 5,5. Los estenes 5 y 6 constituyen el centro verdadero de la población en tanto que hacia los puntos más extremos, hay dos y media desviaciones estándar hacia arriba y hacia abajo de la media. Los estenes 5 y 6 se consideran por el promedio: 4 y 7, desviaciones ligeras; 2, 3, 8, 9, desviaciones significativas; 1 y 10 fuertemente desviados. Todos ellos colocan a las personas en un punto relativo dentro de una población definida sobre la cual se basa la estandarización, ya que cada individuo tiene asignada una puntuación estén del 1 al 10 en cada uno de los factores.

Para convertir los puntajes crudos a estenes, se busca el puntaje crudo para cada factor en línea que corresponda y se lee la calificación estén inmediatamente arriba.

Nomenclatura.

A través de un amplio número de investigaciones, se ha hecho constar que los símbolos A, B, C, E, F, G, H, I, L, M, N, O, Q1, Q2, Q3, Q4 han sido aplicados consistentemente a los dieciséis factores.

Además de tales símbolos, se usan dos tipos de nombres:

1) El nombre técnico usado por profesionales, basados en la presentación del significado científico de los factores

tal y como han aparecido en la literatura de investigación.

2) Niveles descriptivos populares para ser usados al comunicarse con el público.

Formas del cuestionario.

Existen seis formas A, B, C, D, E, F, las formas A y B son paralelas y sus principales diferencias con las restantes, radican en su extensión en el tiempo que requieren para su aplicación y en la población para la cual fueron diseñadas. Generalmente requieren de 45 a 60 minutos para responder y se diseñaron para personas con inteligencia promedio o arriba del mismo. Las formas C y D (paralelas) sólo precisan de 30 minutos aproximadamente para contestarse, ya que son más pequeñas y requieren menor cantidad de vocabulario, siendo utilizadas generalmente en personas de menor cociente intelectual. Las formas E y F también son para personas de bajo nivel escolar.

2.8.1. Factores que mide el Test.

El Test de Cattell maneja diferentes factores, los cuales aparecen en la tabla que se cita a continuación:

FACTOR A : (+) Extrovertido	(-) Introverso
FACTOR B : (+) Inteligente	(-) Poco inteligente
FACTOR C : (+) Emocionalmente estable	(-) No emocionalmente estable
FACTOR E : (+) Dominante	(-) Sumiso
FACTOR F : (+) Apresurado	(-) Pausado
FACTOR G : (+) Conciencioso	(-) Oportunista

FACTOR H : (+) Atrevido	(-) Tímido
FACTOR I : (+) Soñador	(-) Realista
FACTOR L : (+) Suspícaz	(-) Confiante
FACTOR M : (+) Despreocupado	(-) Cuidadoso
FACTOR N : (+) Calculador	(-) Ingenuo
FACTOR O : (+) Inseguro	(-) Confiado en sí mismo
FACTOR Q1: (+) Radical	(-) Conservador
FACTOR Q2: (+) Autosuficiente	(-) Dependiente
FACTOR Q3: (+) Controlado	(-) Impulsivo
FACTOR Q4: (+) Tenso	(-) Relajado

2.8.2. Significado Psicológico de los Factores.

FACTOR A: EXPRESIVIDAD EMOCIONAL.

A - (Soliloquio): reservado, separatista, crítico, frío e inflexible, tiende a sentir más gusto por las cosas que por las personas, trabajar solos y evitar compromisos de punto de vista.

A + (Sociabilidad): afable, emocionalmente abierta, expresiva, cooperadora, adaptable y tolerante. Le gustan las ocupaciones que tienen trato con las personas, así como formar parte de grupos activos. Es generosa con sus relaciones interpersonales, no teme a la crítica.

FACTOR B: INTELIGENCIA.

B - (Inteligencia baja): implica pensamiento concreto y capacidad escolar baja, tendiendo a ser lento para aprender y comprender, propenso a interpretar literalmente la realidad.

Es una persona poco organizada que tiende a dejar las cosas a medias.

B + (Inteligencia alta): perspicaz, aprende rápido y con facilidad, su pensamiento es abstracto y brillante, tiene buen juicio, es perseverante y agertivo.

FACTOR C: FUERZA DEL YO.

C - (Inestabilidad emocional o yo debilitado): es una persona emocionalmente menos estable, que se altera y se perturba fácilmente. Tiende a tener poca tolerancia a la frustración en condiciones que le son poco satisfactorias; evade las demandas de la realidad, es irritable, se emociona y molesta fácilmente.

C + (Fuerza superior del Yo): tiende a ser emocionalmente madura, estable, realista, tranquila, con capacidad para mantener sólida la moral de un grupo. Tiene capacidad para no permitir que sus necesidades emocionales oscurezcan las realidades de cierta situación.

FACTOR E: DOMINANCIA.

E - (Sumisión): humilde, sumiso, conformista y dependiente. Le gusta seguir el camino de otros, ser dócil y dependiente; es retraído e incommunicativo, es alguien en quien se puede confiar.

E + (Dominio): es alguien competitivo e independiente, que tiende a ser austero, aertivo, agresivo, obstinado y jactancioso. Busca seguir su propia ley sin hacer mucho caso de la autoridad.

FACTOR F: IMPULSIVIDAD.

F - (Retraimiento): silenciosa que tiende a la introspección, llena de preocupaciones, incommunicativa y apegada a valores internos. Es prudente, taciturna, deprimida y pesimista.

F + (Impetuosidad): entusiasta, alegre, vivaz, festivo, activo; es buen conversador responsable que con frecuencia es elegido como líder, pero que en ocasiones puede ser muy impulsivo.

FACTOR G: LEALTAD GRUPAL.

G - (Super ego débil): es una persona que tiende a evadir las reglas morales del grupo, es poco juicioso en sus propósitos, desobligado, inescrupuloso, liviano, evade reglas.

G + (Super ego fuerte): tiende a ser exigente consigo misma y con los demás, dominada por el sentido del deber, responsable, perseverante, leal, juiciosa, moralista que se sujeta a las reglas.

FACTOR H: APTITUD SITUACIONAL.

H - (Timidez): tiende a ser retraído, tímido, recatado que tiende a tener sentimientos de inferioridad, a cohibirse fácilmente. Es una persona reprimida que le desagradan los trabajos en que haya contactos personales y prefiere uno o dos amigos cercanos a grupos numerosos.

H + (Audacia): tiende a ser sociable, dispuesta a probar cosas nuevas, valiente, desinhibida, espontánea en sus respuestas emocionales. Su gran resistencia le permite mostrar

buena apariencia en situaciones emocionales abrumadoras. Puede ser descuidada en los detalles, ignorar situaciones de peligro y consumir mucho tiempo en hablar. Tiende a ser emprendedora y a interesarse en el sexo opuesto.

FACTOR I: EMOTIVIDAD.

I - (Severidad): Tendencia a ser práctica, realista, directa, de carácter fuerte, independiente, que puede ser dura, cínica y presumida en algunas ocasiones. Gusta de mantener a su grupo sobre bases prácticas sin subjetividades.

I + (Sensibilidad Emocional): Persona de ideas poco firmes que demanda con frecuencia protección, ayuda y simpatía. Es soñador, sensible, sentimental, intuitivo, dependiente, mimado. Se muestra indulgente consigo mismo y hacia otros, actúa por intuición es descuidado.

FACTOR L: CREDIBILIDAD.

L - (Confianza): Se muestra crédulo, confiado, adaptable, tiende a ser una persona no competitiva, que se preocupa por los demás, que trabaja bien en equipo. Es flexible a los cambios y elástico para corregir a la gente, es conciliador.

L + (Desconfianza): Tiene opiniones propias, se muestra suspicaz, celoso, escéptico, cauteloso, terco, vanidoso. Puede llegar a ser tiránico, exige que la gente acepte las responsabilidades de sus errores, se muestra irritable.

FACTOR M: ACTITUD COGNITIVA.

M - (Objetividad): Es una persona práctica, cuidadosa, e-

quilibrada, seria, convencional que está regulada por las realidades externas. Permanece atenta a las cosas prácticas evitando todo lo fantástico.

M + (Subjetividad): Excéntrico, plácido, complaciente, bohemio, poco convencional, despreocupado de rutinas cotidianas, automotivado, creativo, imaginativo, preocupado por lo esencial, olvidándose de las personas y realidades físicas. Su individualismo le provoca con frecuencia ser rechazado en actividades de grupo.

FACTOR N: SUTILEZA.

N - (Ingenuidad): Se muestra indiferente, apático, franco, natural, directo, simple torpe. Se complace con facilidad con las cosas que suceden, es sencillo.

N + (Astucia): Tiende a ser refinada, con frecuencia terca y analítica. Se enfrenta intelectualmente a las situaciones, dejando de lado los sentimientos. Es cínica.

FACTOR O: CONCIENCIA.

O - (Adecuación Serena): Indica una confianza en sí misma y en la propia capacidad para trabajar las cosas maduramente y sin ansiedad. Tiende a ser jovial y no se pone nerviosa con facilidad, es además insensible a la aprobación o desaprobación de la gente.

O + (Propensión a la culpa): Se muestra aprehensivo e irritable, se encuentra preocupado y lleno de presagios. Se muestra deprimido, compulsivo, problemático, melancólico, irritable.

No se siente aceptado en grupos sociales y se muestra sensible ante la aprobación o desaprobación de la gente.

FACTOR Q₁: POSICION SOCIAL.

Q₁-: (Tradicionalismo): La persona es conservadora, respeta las ideas y creencias establecidas. Es cauta e intransigente en lo que respecta a nuevas ideas, por lo que tiende a rechazar y a posponer los cambios.

Q₁+: (Radicalismo): Se muestra liberal, analítico con tendencias modernistas, experimental, escéptico, crítico, tolerante al cambio. Muestra tendencias a interesarse a aspectos intelectuales, teniendo dudas acerca de los principios fundamentales.

FACTOR Q₂: CERTEZA INDIVIDUAL.

Q₂-: (Dependencia): Busca la aprobación social, toma decisiones con otros, actúa en grupo. Tiende a acompañar a grupos, ya que le hacen falta para tomar resoluciones individuales.

Q₂+: (Autosuficiencia): Es una persona independiente, que sigue sus propias decisiones, actúa por sí mismo, no necesita la aprobación de los demás. Es rico en recursos y le da poca importancia a la opinión de los demás.

FACTOR Q₃: AUTOESTIMA.

Q₃-: (Indiferencia o impulsividad): No se preocupa en controlarse ni en respetar las demandas sociales. No es considerada ni cuidadosa con los demás, es descuidada del protocolo, fiel a sus propios impulsos.

Q₃+: (Autocontrol): Tiende a tener gran autocontrol sobre

sus emociones y conducta en general, es autodisciplinado, escrupuloso. Se inclina a ser respetuoso y cuidadoso en lo social.

FACTOR Q₄: ESTADO DE ANSIEDAD.

Q₄-: (Tranquilidad): Es una persona que se muestra sosegada, relajada, aletargada y sin frustraciones. Se muestra satisfecha, aunque en ocasiones la excesiva satisfacción puede producirle flojera y baja ejecución.

Q₄+: (Tensión): Tiende a ser excitable, irritable, impaciente e impulsivo. Se encuentra sobreexcitado, inquieto, fatigado; pero es incapaz de permanecer inactivo.

2.8.3 FACTORES DE SEGUNDO ORDEN.

Cattell prosigue sus investigaciones tratando de descubrir en qué manera covarían, si es que lo hacen, los rasgos primarios encontrados; y para esto, factorializa las correlaciones de los primarios, llegando a lo que se llama rasgos secundarios o de segundo orden. Los factores de segundo orden son naturalmente más amplios en su influencia que los primarios y son los que se muestran en la tabla siguiente.

QS1	Introversión	vs.	Extraversión
QS2	Poca ansiedad	vs.	Mucha ansiedad
QS3	Susceptibilidad	vs.	Tenacidad
QS4	Dependencia	vs.	Independencia

Las puntuaciones de segundo orden se derivan con mayor facilidad de las puntuaciones estenas de los factores primarios que de las puntuaciones brutas.

Los factores de segundo orden pueden obtenerse siguiendo los siguientes pasos:

1) En la columna de la extrema izquierda de la forma, escriba la puntuación estén de cada factor en la casilla adecuada.

2) Siga la línea punteada de la puntuación estén del Factor hasta encontrar un número dentro del círculo.

Multiplique la puntuación por el número en el círculo.

Escriba el resultado en la casilla inmediata al número dentro del círculo, empezando en la parte derecha de la casilla. Continúe siguiendo la línea hasta encontrar otro número encerrado. Repita el mismo procedimiento anterior. Continúe hasta llenar todas las casillas del Factor A.

3) Repita el procedimiento del punto 2 para el Factor B y los otros factores.

4) Sume cada columna vertical de la página y escriba la suma de cada columna debajo de la casilla apropiada.

5) En cada par de columnas verticales a la suma de la primera columna, se le resta la suma de la segunda columna (la columna sombreada). Coloque la respuesta en la casilla debajo de la resta. El punto decimal para la puntuación ha sido ya colocado correctamente en la forma. Las puntuaciones obtenidas por este procedimiento indican las puntuaciones estenes de los factores de segundo orden.

Descripción de los factores Secundarios:

FACTOR QS1 INTROVERSION (-).

Esta persona tiende a ser tímida, autosuficiente, e inhi-

bida en los contactos interpersonales. Este puede ser un rasgo favorable o desfavorable dependiendo de la situación particular en la cual tenga que desenvolverse esa persona.

FACTOR QS1 EXTROVERSION (+).

Sobresale socialmente, desinhibida, buena para establecer y mantener los contactos interpersonales.

Esto puede resultar muy favorable en situaciones que requieren de este tipo de temperamento.

FACTOR QS2 POCA ANSIEDAD (-)

Tiende a ser alguien cuya vida es generalmente satisfactoria, y alguien capaz de lograr aquellas cosas que le parecen importantes.

FACTOR QS2 MUCHA ANSIEDAD (+)

Esta persona tiende a tener un alto grado de ansiedad, no es necesariamente neurótico, ya que la ansiedad puede ser situacional, pero es probable que tenga algunas inadaptaciones.

FACTOR QS3 SUSCEPTIBILIDAD (-)

Una puntuación baja indica que es probable que se vea preocupado por una penetrante emotividad, y puede ser del tipo frustrado y desanimado. Sin embargo es sensible a las sutilezas de la vida, es probable que sea artístico y gentil. Si tiene problemas, se involucra en muchas reflexiones y consideraciones antes de emprender la acción.

FACTOR QS3 TENACIDAD (+)

Se muestra emprendedora, decisiva, con una personalidad a-

nimada. Sin embargo, es probable que ignore las sutiles relaciones de la vida, y que oriente su conducta hacia lo obvio. Si tiene dificultades es probable que comprenda rápidas acciones sin suficiente consideración y reflexión.

FACTOR QS4 DEPENDENCIA (-)

La persona con una baja puntuación tiende a ser dependiente del grupo y de personalidad pasiva. Es probable que desee y necesite apoyo de otras personas, y que oriente su conducta hacia personas que le brinden apoyo.

FACTOR QS4 INDEPENDENCIA (+)

Es agresiva, independiente, emprendedora, incisiva. Buscará aquellas situaciones donde tal conducta sea menos rechazada y posiblemente recompensada, es posible que exhiba una considerable iniciativa.

CAPITULO III

CAPITULO III

ESTUDIOS UNIVERSITARIOS

Uno de los aspectos más importantes de la vida de una persona, lo constituye la elección de una carrera universitaria, si se considera esto, resulta de gran importancia el conocer algunos de los factores determinantes en dicha elección.

3.1 FACTORES QUE DETERMINAN LA ELECCION DE UNA CARRERA.

Se debe considerar que el proceso de orientación empieza pronto, el niño desde muy pequeño trata de convertirse en adulto y es aquí cuando éste inicia la adquisición y despliega ideas respecto al trabajo y a las ocupaciones.

De esta manera es la familia la que proporciona a los niños y adolescentes, la ocasión para que puedan identificarse o no con los diferentes papeles que van a interpretar de adultos.

Asimismo, será la familia la que otorgará de acuerdo a sus recursos, la posibilidad para hacer accesibles o inaccesibles ocupaciones.

Esto se ve confirmado por Simpson (1962) quien encontró que estudiantes de preparatoria, independientemente de su clase social, solían buscar la educación superior y carreras de un nivel más alto, si sus padres les animaban a hacerlo, pero tenían menos probabilidades de lograrlo si sus padres eran neutros o negativos sobre su formación en una carrera. Los padres de clase inferior que abandonaron la escuela y no pudieron después encontrar empleos satisfactorios tienen menos probabilidades de poder

estimular a sus hijos a asistir a la Universidad, que los padres de la clase media que descubrieron por sí mismos el valor de un grado universitario para conseguir empleo. J. K. Little (1967) estudió a alumnos del último año de preparatoria de Wisconsin. Se les pidió que dijeran qué empleos esperaban tener y estas elecciones se compraron después con los trabajos que obtuvieron en la realidad. Encontró que estudiantes que pertenecían al tercio inferior de su clase en cuanto a su posición socioeconómica, tenían aspiraciones significativamente más bajas que los que eran de los tercios medio y superior.

De tal manera que las expectativas que tienen los padres de sus hijos va en estrecha relación con la clase social a la que pertenecen o a la inmediata superior.

Se ha observado que los hijos tratan de mantener el mismo nivel de vida que llevaban con sus padres, pero con la expectativa de superarlo. Al respecto Millery Form (1951) encontraron que los padres de hijos de clase alta, esperaban que sus hijos conserven la posición de la familia y que continúen con los negocios de ellos. Los padres de hijos de clase media esperan que sus hijos trabajen arduamente y que les paguen bien en su trabajo honrado. En cambio, los padres de clase baja transmiten a sus hijos la idea de que no van a progresar socialmente en forma significativa.

F. Hcppe (1930) opina que una persona se fija un nivel de las aspiraciones en su esfuerzo por lograr un compromiso entre dos

tendencias: el deseo de tener éxito al nivel más alto posible, lo cual hace que suban las aspiraciones, y el deseo de evitar el desengaño que produce el fracaso, que hace bajar las aspiraciones. Un estudiante que procede de la clase más baja en donde los padres no se interesan mucho en el trabajo escolar o en los planes de una carrera, y que ha podido competir académicamente con sus compañeros de clase social más alta, quizá tienda a fijarse aspiraciones bajas para proteger su autoestimación. A la larga, es más fácil pensar en términos de un empleo no especializado, que está al alcance, que aspirar a una carrera profesional, que será difícil de conseguir.

Con relación a esto, Roe A. (1957) señala que tanto los factores genéticos, las jerarquías de las necesidades influyen en la selección de una vocación. El grado de motivación hacia el logro de una meta vocacional es producto de la organización y la intensidad de estructuras particulares de las necesidades del individuo. De esta manera, dice puede ser inferido a partir de sus logros el grado en que un individuo está motivado hacia una línea vocacional particular. En otras palabras, dada una dotación genética igual, las diferencias entre los logros ocupacionales de los individuos pueden ser inferidos como resultados de motivaciones diferentes, las cuales son el resultado de distintas clases de experiencias infantiles.

Por otro lado Burnstein (1963) exploró la relación que existe entre el motivo hacia el logro, el temor al fracaso y la as-

piración a ingresar a una prestigiosa ocupación. Con la prueba de Apercepción Temática se evaluó la motivación hacia el logro, y a través de las puntuaciones en la escala de Ansiedad se estimó el miedo al fracaso. Se dividió a los sujetos en cuatro grupos que representaban varias combinaciones de alto y bajo temor al fracaso con alta y baja necesidad de éxito. Al ser interrogados sobre las preferencias ocupacionales y las actitudes; estos sujetos revelaron que el temor a fracasar era un factor muy fuerte en la selección y el rechazo de las metas ocupacionales. Cuando el temor al fracaso crecía, los sujetos manifestaban deseos por ingresar a carreras de menor prestigio.

Asimismo Morris (1966) encontró que los estudiantes con altas puntuaciones en la escala de motivación al logro parecían hacer elecciones vocacionales que reflejaban una mayor voluntad para suponer un grado intermedio de riesgo, que sujetos que habían obtenido bajas puntuaciones en la escala de motivación al logro.

En otras investigaciones (Minor y Neel, 1958; Mayor, Wolker y Liwin, 1961) obtuvieron resultados que confirmaban que la alta puntuación en la motivación hacia el logro, se relaciona con los esfuerzos por llegar a ser miembro de una ocupación prestigiosa y de gran competencia.

Es por todo esto que resulta de gran importancia para el presente trabajo, analizar las diferencias de personalidad y motivación de logro que presentan los estudiantes universitarios

de la carrera de Psicología y de Administración.

3.2 CAUSAS PARA ESTUDIAR PSICOLOGIA.

Es así que surge la interrogante de por qué algunos estudiantes eligen la Licenciatura en Psicología como carrera profesional y no otra, Richelle (1973) señala que entre algunas de las razones para su estudio se encuentran:

1) Porque perciben a la Psicología como una profesión idealizada que permite dar felicidad a los semejantes.

2) Ya que el amor de los niños y el gusto por la educación se combinan con la preocupación de basar la educación en una formación científica sólida.

3) Por exclusión; es decir, al haber descubierto que fallan en otros estudios no le permiten seguir en ellos y buscan otra opción.

4) Debido a que es una carrera que se encuentra de moda y por lo tanto se logra adquirir una mayor prestancia si se forma parte de ella.

5) Permite comprender mejor y lograr solución a los problemas.

Coán (1979) señala que existe la idea de que las personas que eligen a la Psicología como carrera lo hacen porque tienen problemas emocionales de una u otra clase (24).

Asimismo señala que el psicólogo a lo largo de su forma-

(24) Citado en Harrisch (1983).

ción es confrontado con sus propios problemas; sin embargo, puede manejarlos con un estilo especial de proyección e intelectualización o bien con honestidad, autoconciencia y responsabilidad.

Ante toda esta serie de motivaciones M. Richelle (1973) señala si no es necesario el prohibir el acceso a una formación y más tarde a una profesión a ciertas personalidades desequilibradas que puedan causar daño en un futuro.

Resultaría difícil pensar en llevar a cabo una selección psicológica desde un principio de la carrera, ya que esto acarrearía una gran cantidad de dificultades.

El primer problema se da cuando se intenta definir los tipos de personalidades o rasgos incompatibles con la carrera de psicología. Es aquí cuando se cuestiona hasta qué grado de desequilibrio se debe de permitir para considerar a un estudiante inepto para llevar a cabo el ejercicio de la Psicología.

La edad también habría de considerarse ya que si se realiza entre los dieciocho y los veintitrés años en que generalmente se ingresa, se debe de tomar en cuenta que se encuentran con crisis pasajeras de la adolescencia.

Finalmente a lo largo de la carrera se realizan una serie de especializaciones. De tal forma que el psicólogo de laboratorio no tiene los mismos talentos que el educador, el psicólogo industrial se caracteriza de muy distinta manera que el especialista de niños, etc.

3.2.1 CARACTERISTICAS DE LOS PSICOLOGOS.

Existen una serie de investigaciones realizadas sobre las características de los psicólogos. Entre éstas, se encuentran las realizadas por Roe (1953) este autor analizó algunos datos demográficos, biográficos y psicométricos. Empleo tests como el T.A.T. (Test de Apercepción Temática) y el Rorschach.

Dentro del grupo estudiado los científicos sociales, psicólogos y antropólogos probaron tener mayor productividad verbal que los biólogos y los físicos, además mostraron tener un mayor interés en las relaciones interpersonales y en la conciencia social.

Se encontró también, que los psicólogos y antropólogos, tienden como grupo a ser más introspectivos. Esto es, reflejan más interés por la realidad subjetiva, pero a su vez se sienten más involucrados con la gente.

Por otro lado Catell y Dreydahl (1955) también proporcionaron datos que apoyan a los hallazgos de Roe, estos autores realizaron una investigación con la prueba del 16 P.F. en una muestra al azar de Biólogos, Físicos y Psicólogos.

Como grupo de científicos se mostraron relativamente estables y libres de ansiedad. En casi todos los aspectos reflejaron un patrón social de introversión.

Los puntajes de introversión en la muestra de científicos señalaron que éstos no temen la interacción social; que la establecen libremente cuando es necesario, pero que tienden a ser más

bien autosuficientes y tienen relativamente menos necesidad de contacto social.

Otras de las características comunes a los tres grupos fueron: un alto índice de Inteligencia, sensibilidad emocional y una tendencia hacia formas de pensamiento radical y poco convencional.

Por otro lado, Navarro (1979) realizó un estudio a través del M.M.P.I. con estudiantes mexicanos de primer ingreso a la Universidad Iberoamericana según las carreras solicitadas.

Dentro del grupo que solicitó su inscripción en las carreras de Psicología, Ciencias Sociales y Antropología, encontró que tanto los hombres como las mujeres manifestaron mayor autosuficiencia y aceptación de sí mismos, mayores preocupaciones somáticas y sentimentalismo superficial en su trato, mayor interés literario y artístico, manifestaron también un grado de sensibilidad emocional mayor que los estudiantes de otros campos.

Se describen como menos ligados a un dogma o a una práctica religiosa y menos motivados en cuanto a sus logros personales, menos competitivos y menos rencorosos en sus relaciones interpersonales.

N. Litvinoff (1975) en su estudio realizado con Psicólogos Argentinos descubrió que en relación a su integración como un grupo profesional, éstos se muestran con cohesión pero sólo cuando se proyectan hacia el exterior, ya que en el interior perciben rivalidad y competencia con lo cual se crean tensiones en el interior y se debilita el sentimiento grupal.

La doctora Sánchez Bedolla M. (1984) llevó a cabo un estudio a través del cual pretendía obtener el perfil del alumno de primer ingreso de Psicología. Los propósitos de dicha investigación fueron:

- 1) Obtener datos sobre las expectativas de los estudiantes en el momento de ingresar a la Facultad.
- 2) Proporcionar un panorama de los conocimientos que tiene el estudiante sobre Psicología al ingresar a esta carrera.
- 3) Conocer la motivación de los alumnos para estudiar Psicología.

Es estudio se realizó por medio de un cuestionario de 11 preguntas de datos generales, 8 preguntas cerradas y 3 abiertas que se relacionaban con los conocimientos que tiene de la Psicología al ingresar. Este cuestionario se aplicó a todos los estudiantes de primer ingreso en el periodo 1984-1 (Septiembre de 1984).

El objetivo primordial fue la obtención del perfil del alumno de Psicología para a partir de éste poder orientar a los maestros y responsables del desarrollo curricular para evitar la desorientación vocacional y la deserción en los alumnos.

3.2.2 EL PSICOLOGO COMO PROFESIONISTA.

El Psicólogo es el profesionista que estudia la conducta del hombre tanto en su condición individual como en el marco social en que vive.

En nuestra sociedad la gama de problemas a los que se en-

frenta es muy amplio, va desde el reto que constituye innovar y mejorar los sistemas educativos pasando por el tratamiento de las perturbaciones del comportamiento, hasta la responsabilidad de atender a las necesidades de impulso y promoción del cambio social.

Las técnicas que emplea son muy variadas. Lleva a cabo trabajos de laboratorio experimental, aplica encuestas, pruebas psicométricas, sugiere modificaciones a las condiciones del ambiente tanto en medios educativos como en instalaciones laborales. Propone medidas de organización en los grupos, ayuda a la superación de los problemas de comportamiento presentes tanto en los individuos como en las comunidades.

En el campo de la clínica, el Psicólogo está capacitado para el estudio, medición, diagnóstico y modificación de la conducta anormal.

Dentro del área educativa, se aboca a problemas de aprendizaje y rendimiento, orientación y consejo profesional, métodos audiovisuales, instrucción programada; evaluación de aptitudes e intereses, ya que los grandes avances en materia educacional en el presente siglo, han surgido de los laboratorios de psicología educacional experimental. Entre las numerosas actividades derivadas, se encuentran: programas de enseñanza personalizada, desarrollo del currículum, entrenamiento a no profesionales, etc.

La aplicación de la Psicología a la industria ofrece una amplia gama de actividades: análisis y evaluación de puestos, se-

lección de personal, sistemas de incentivos, tiempos y movimientos, programación de ambientes laborales, estudios de ausentismo.

Desde el punto de vista social, analiza la interacción entre el grupo y las estructuras sociales, el estudio de las actividades y opiniones, el liderazgo, la inconformidad, la integración o marginación de los grupos, diseña comunidades e implementa técnicas para su desarrollo, asimismo estudia la influencia de los medios de comunicación, la publicidad, propaganda y en general, la conducta motivacional de los mercados, etc.

Una de las actividades fundamentales del Psicólogo es la investigación a niveles científicos, tanto de carácter teórico como experimental y la actividad docente a nivel medio y superior.

3.2.3 CARACTERISTICAS DESEABLES EN EL ESTUDIANTE.

Dentro de las características que se considera que un estudiante aspirante a ingresar a la carrera de Psicología debe de tener son:

- 1) Poseer un profundo interés de carácter social y de respeto a los individuos. Es deseable que posea adecuadas actitudes de objetividad, y una orientación hacia la ciencia y el rigor metodológico ante los problemas del comportamiento.

- 2) Contar con un agudo sentido de la observación, tanto del medio ambiente como de los individuos; estabilidad emocional y habilidad para establecer relaciones interpersonales, sobre todo para el desempeño exitoso del ejercicio profesional.

- 3) Un amplio criterio es requerido por el Psicólogo para

estudiar y ejercer esta profesión con éxito, debido a que ha de tratar problemas y cuestiones de índole diversa en donde puede aplicar sus conocimientos científicos al margen de todo prejuicio.

Es importante que todo estudiante comprenda que debe de tener un interés por la problemática de la conducta del hombre, pero no debe de buscar en la Psicología la solución de su propia problemática.

3.2.4 CAMPO DE TRABAJO.

El Psicólogo realiza sus actividades de acuerdo al área específica a la que se dedique: en instituciones educativas de cualquier nivel, ya sean privadas, federales, estatales o descentralizadas; ya sea como consejero o en la docencia, en institutos de investigación de problemas psicológicos, en clínicas y hospitales especializados en trastornos mentales.

La industria le ofrece buenas oportunidades tanto en empresas o despachos particulares de asesoría y selección de personal. En el sector público puede trabajar en aquellas dependencias de bienestar social, desarrollo de la comunidad y la salud pública.

Las condiciones ambientales en que realiza su trabajo, son variables, ya que puede hacerlo en cualquier ambiente en que esté presente la conducta humana.

3.3 El Administrador de Empresas.

El desarrollo de la sociedad y el surgimiento de labores y

trabajos cada vez más complejos dio como resultado la necesidad de una disciplina que ayudara a organizar las empresas, dirigiéndolas al logro de objetivos a través de las tareas individuales de cada uno de sus trabajadores.

Esta disciplina, es la Administración, la cual ahora contiene un conjunto sistematizado de teorías, conceptos, principios y técnicas a partir de las cuales se pueden analizar y modificar las formas que asume el trabajo colectivo dentro de la organización. Su desempeño abarca todo tipo de organizaciones, aun fuera de la esfera de producción y busca relaciones sociales más justas y equitativas.

Es precisamente la existencia de esta disciplina, lo que hace necesario que haya un profesional en esta rama. Si bien es cierto, que su labor se haya ligada a otras disciplinas y hasta resulta impreciso, debe tomarse en cuenta que su desempeño se constituye por el proceso a partir del cual un conjunto de individuos logra los objetivos dentro de una organización.

Este proceso se llama precisamente Proceso Administrativo y abarca las etapas de planeación, organización, ejecución y control. Aunque en el desarrollo de dicho proceso se utilizan conceptos e instrumentos de otras disciplinas.

En consecuencia, la preparación universitaria del Licenciado en Administración debe abarcar, por un lado, los principios e instrumentos generales de los que se puede valer una organización para alcanzar eficientemente sus objetivos, y por otro lado

los elementos metodológicos que se necesitan para conocer las relaciones que se dan en distintos organismos con distintos objetivos, para de ahí derivar las posibilidades de aplicación de esos principios e instrumentos generales (25).

Puntos importantes sobre lo que debe contener el proceso deseable en relación al desarrollo lo sugieren los que buscan que el Administrador sea siempre un profesionalista y que no se improvise dicha labor, como sucede en algunas empresas para ahorrarse gastos. El administrador efectivamente debe tener determinadas cualidades y competencia dado el poder que se coloca en sus manos, así como la complejidad de sus responsabilidades.

3.3.1 CARACTERÍSTICAS DE LOS ADMINISTRADORES.

Dentro de las características que se considera que un estudiante aspirante a ingresar a la carrera de Administración de Empresas debe tener son:

1. Adquisición de una técnica especializada apoyada en un cuerpo de teoría.
2. Desarrollo de una carrera apoyada por una asociación de colegas.
3. Establecimiento de un estatus profesional reconocido por la comunidad.

Se sugiere que debería de tener lo que se llama actitud profesional y se define como la determinación de mantenerse al

(25) U.N.A.M. Guía de Carreras. pp. 85.

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

día en los nuevos desarrollos de teorías, investigación y prácticas especializadas.

Otros estudios realizados por Terry (1977) enfatizan otras características de la profesión del Administrador como son:

- 1) Proporcionar servicios a la comunidad como toda profesión.
- 2) Poseer códigos de ética.
- 3) Tener una terminología y lenguaje propio.
- 4) Contar con requerimientos específicos en su preparación formal.
- 5) Cumplir con los requerimientos de admisión que están especificados en la ley.

3.3.2 EL ADMINISTRADOR COMO PROFESIONISTA.

El Administrador de Empresas debe de ser capaz de:

- 1) Tener conciencia de la función que desempeñará dentro de la sociedad y de la obligación de llevarla a cabo dentro de los códigos éticos.
- 2) Contar con un conocimiento de la administración, sus principios, procesos, técnicas e instrumentos y estar capacitado para aplicarlos en situaciones concretas.
- 3) Poder distinguir las distintas etapas por las que atraviesa un organismo social: su concepción, desarrollo y desaparición; así como saber qué papel juega éste en dichas etapas.
- 4) Estudiar la unidad productiva como un elemento básico del desarrollo económico general, analizar las relaciones concre-

tas de producción en el contexto social general y comprender la importancia de sus funciones determinantes: producción y distribución de bienes y servicios.

5) Comprender la realidad donde operan los grupos sociales que se ven afectados por gran cantidad de factores: económicos, sociales y éticos.

6) Se requiere de un criterio eminentemente administrativo que en lugar de enfocarse hacia estructuras rígidas se plantee la meta de alcanzar la unidad dinámica de la entidad, en función de sus objetivos y del pronóstico de su desarrollo, ya que la Administración no produce resultados exactos ni perfectos.

7) Entender la interrelación e interinfluencia que existe entre los organismos sociales y la sociedad en su totalidad.

8) Conocer que existen actividades individuales y de grupo que en algunas ocasiones no están sujetas a normas por lo que no es posible controlar y es así que en la operación de una entidad se presentan variables no controlables.

De ahí que cada circunstancia tendrá que definir y realizar los criterios alternativos que le permitan alcanzar los objetivos del grupo social, con un mayor grado de probabilidad y eficiencia.

9) Entender que todos los grupos sociales necesitan de la Administración, ya sea que formen parte de una persona moral o que abarquen varias personas jurídicas.

10) Detectar y proponer alternativas de solución a los pro-

blemas administrativos que se presentan en los distintos niveles de jerarquía dentro de una entidad.

11) Conocer las estructuras específicas que adaptan las entidades más importantes y estar capacitado para aplicar los principios y técnicas de la administración.

El Administrador debe poseer las siguientes habilidades para:

1. Dirigir el trabajo de otros.
2. Organizar el trabajo.
3. Evaluar las alternativas de acción y
4. Con base en ello tener capacidad para relacionarse con personas de diferentes niveles socio-culturales.

3.3.3 PERFIL DEL ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

El Administrador dada su profesión, se le considera como una persona convencional, por lo cual se enfrenta a su ambiente en base a las costumbres sociales ya establecidas. Por lo mismo tiene un punto de vista estereotipado y práctico de la resolución de problemas, pero carece de espontaneidad y originalidad.

Holland, J. (1971) señala algunas de las características de los administradores:

Este profesionista prefiere actividades pasivas y a menudo bien organizadas. Evita y le disgustan las manifestaciones agresivas o las tareas que exijan un comportamiento espontáneo e integrado.

Se considera a sí mismo astuto, conservador, dominante, a-

legre, sujeto a presiones familiares encaminadas a realizaciones. Es consciente, sociable, incapaz de logros, controlado, rígido, dependiente, intelectualmente poco eficiente, causa buena impresión, es estable y está conforme consigo mismo.

Se considera un mal líder, pero muy responsable, culto y pulcro, conservador y de mente práctica, así como alegre y perseverante. Los demás lo consideran poco competente en cuanto a capacidad oral y liderazgo.

Suele tener problemas para readaptarse ya que es estereotipado y poco original. Suele presentar una mejor aptitud matemática que verbal.

La persona convencional se afirma y realiza identificándose con grandes líderes financieros o negociantes, adquiriendo bienes y desempeñando el papel de un buen subordinado. Niega su dependencia y hace hincapié en la importancia de la perfección, el prestigio y la ambición.

Suele aliviar su tensión y ansiedad conformándose con las normas y valores culturales e identificándose con ellos. Elude actividades persuasivas y expresivas para evitar enfrentarse a sentimientos propios y ajenos. Se defiende mediante el autocontrol, la dependencia, tratando asuntos externos, la represión y la negación, reduciendo rígidamente su vida a límites estrechos y evitando comprometerse demasiado en el trabajo y con otras personas.

3.3.4 CAMPO DE TRABAJO DEL ADMINISTRADOR DE EMPRESAS.

El Administrador debe estar preparado para desenvolverse en los siguientes aspectos:

- 1) En la planeación de empresas debe tener dominio de las técnicas sobre planeación.
- 2) Tareas de producción: asegurar el aprovechamiento de los recursos tanto humanos como materiales.
- 3) Distribución: el administrador utiliza las técnicas que encauzan el conocimiento y aceptación de un producto o un servicio, a través de los medios de comunicación.
- 4) Finanzas: puede intervenir en la determinación de las políticas financieras, otorgamiento de crédito, cobranza, inversiones normales y de recursos ajenos y distribución de recursos generados internamente.
- 5) En las relaciones humanas: sus conocimientos generales le permiten participar en la integración de los planes de organización, valoración de políticas, programas y procedimientos del personal; así como la determinación de fuentes de abastecimiento y reclutamiento de personal, adiestramiento de personal, desarrollo de ejecutivos, establecimiento y supervisión externa de la administración de salarios, integración e implantación de sistemas de remuneración e incentivos, seguridad industrial, contratación colectiva y sistema de quejas y sugerencias.

CAPITULO IV

CAPITULO IV
METODOLOGIA

4.1 Planteamiento del Problema.

Por lo antes expuesto, es posible señalar que pudieran existir diferencias en base a factores tales como: el sexo, inteligencia, rasgos de personalidad, la carrera universitaria elegida; así como también la universidad de procedencia, por lo cual se elaboró la siguiente pregunta de investigación:

¿Existen diferencias en la motivación de logro de estudiantes universitarios de las carreras de Lic. en Administración y Lic. en Psicología, procedentes de la U.N.A.M. y de una universidad particular en base a sexo y rasgos de personalidad?

4.2 Hipótesis.

De este problema se derivaron las siguientes hipótesis:

4.2.1 HIPOTESIS ALTERNAS.

Existen diferencias estadísticamente significativas en la motivación en estudiantes universitarios en relación al sexo.

Existen diferencias estadísticamente significativas en la motivación de logro en estudiantes universitarios de la U.N.A.M. y de una universidad particular.

Existen diferencias estadísticamente significativas en la motivación de logro en estudiantes universitarios en relación a los rasgos de personalidad de Cattell.

Existen diferencias estadísticamente significativas en la motivación de logro en estudiantes universitarios en relación a

la carrera.

4.2.2 HIPOTESIS NULAS.

- No existen diferencias estadísticamente significativas en la motivación de logro en estudiantes universitarios en relación al sexo.

- No existen diferencias estadísticamente significativas en la motivación de logro en estudiantes de la U.N.A.M. y de una universidad particular.

- No existen diferencias estadísticamente significativas en la motivación de logro de estudiantes universitarios en relación a los rasgos de personalidad, del 16 P.F. de Cattell.

- No existen diferencias estadísticamente significativas en la motivación de logro en estudiantes universitarios en relación a la carrera.

4.3 Variables.

4.3.1 VARIABLES INDEPENDIENTES.

- Sexo.
- Universidad de procedencia.
- Carrera: Administración.
Psicología.

- Rasgos de personalidad: Propuestos por Cattell.

4.3.2 VARIABLES DEPENDIENTES.

- Motivación de logro de cada uno de los estudiantes universitarios.

4.4 Definición Conceptual.

4.4.1 DEFINICION CONCEPTUAL DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE.

SEXO: "Es el desarrollo de la anatomía sexual que diferencia al hombre de la mujer depende de la acción de las hormonas sexuales. Este proceso se inicia mucho antes del nacimiento. Todos los embriones que carecen de tales hormonas desarrollan el sistema genital femenino, en cambio los que secretan andrógenos (hormonas masculinas) a las seis semanas de la concepción se convierten en varones" (26).

INTELIGENCIA: "Agregado o capacidad global del individuo para actuar propositivamente, para pensar racionalmente y para conducirse en forma adecuada y eficiente en su ambiente" (27).

PERSONALIDAD: "Organización única de características que determinan la formación típica o recurrente de la interacción entre un conjunto de factores biológicos y el medio ambiente, o sea, la organización dinámica en el individuo, de los sistemas psicofísicos que determinan su adaptación al medio" (28).

4.4.2 DEFINICION CONCEPTUAL DE LA VARIABLE DEPENDIENTE.

MOTIVACION DE LOGRO: "Es el proceso de planteamiento y es fuerza hacia el progreso y a la excelencia tratando de realizar algo único en su género y manteniendo siempre una relación comparativa con lo ejecutado anteriormente, derivando satisfacción en

(26) Monev 1974 y Telegdy 1977; citado en Baron 1983. pp. 205.

(27) Wechsler citado en Morales 1985. pp. 101.

(28) Cerda 1960, Whittalogr, 1970, citados en Gutiérrez 1985. pp. 26.

realizar cosas siempre mejor" (29).

4.5 Definición Operacional.

4.5.1 DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE.

SEXO: Hombre y Mujeres.

UNIVERSIDAD DE PROCEDENCIA: U.N.A.M. y Universidad Privada.

CARRERA: Licenciatura en Psicología y Licenciatura en Administración.

RASGOS DE PERSONALIDAD: Puntuación específicamente obtenida en las siguientes escalas del 16 P.F. de Cattell.

FACTOR A: Esquizotimia vs. Ciclotimia (reservado vs. expresivo).

FACTOR B: Menos inteligente vs. más inteligente (alta capacidad mental vs. baja capacidad mental).

FACTOR C: Propensión a la neuroticidad vs. fuerza del Yo (emocionalmente estable vs. emocionalmente inestable).

FACTOR E: Sumisión vs. dominio (afirmativo vs. sumiso).

FACTOR F: Retraimiento vs. impetuosidad (apresurado vs. pausado).

FACTOR G: Fuerza inferior del Yo vs. fuerza superior del Yo (recato a las reglas vs. escrupulosidad).

FACTOR H: Timidez vs. audacia (retraído vs. aventurado).

FACTOR I: Serenidad vs. sensibilidad emocional (calculador vs. afectuoso).

(29) McClelland, Citado en Lorbo 1977. pp. 56.

FACTOR L: Confianza vs. Desconfianza (confiado vs. suspicaz).

FACTOR M: Objetividad vs. Subjetividad (práctico vs. imaginativo).

FACTOR N: Ingenuidad vs. Astucia (ingenuo vs. calculador).

FACTOR O: Adecuación serena vs. Propensión a la culpa (aprensivo vs. seguro de sí mismo).

FACTOR Q₁: Tradicionalismo vs. Radicalismo (experimentador vs. conservador).

FACTOR Q₂: Dependencia vs. Independencia (dependencia de grupo vs. predilección por las propias decisiones).

FACTOR Q₃: Impulsividad vs. Autocontrol (sigue sus propios impulsos vs. fuerza de voluntad).

FACTOR Q₄: Tranquilidad vs. Tensión (tenso vs. relajado).

4.5.2 DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LA VARIABLE DEPENDIENTE.

MOTIVACION DE LOGRO: Puntuación obtenida en los indicadores de la prueba, una vez que se obtenga la sumatoria total.

Indicadores:

- Indicio de motivación de logro.

Competencia con un estándar de excelencia.

Ejecución o realización única.

Metas a largo plazo.

- Necesidad de logro.

Cuando alguien en la historia expresa el deseo de alcanzar el logro.

- Actividad instrumental.

Cuando el personaje realiza una actividad abierta para alcanzar una determinada meta.

- Meta anticipada positiva.

Alguien en la historia se anticipa al posible éxito de la meta.

- Meta anticipada negativa.

Alguien en la historia se anticipa al fracaso de la meta.

- Obstáculo personal.

El impedimento surge del individuo mismo.

- Obstáculo ambiental.

El impedimento proviene del medio ambiente.

- Presión adicional.

Se presentan personas que ayudan al personaje a la realización de la meta.

- Estado afectivo asociado con el logro de la meta.

Hay un estado afectivo en el personaje con relación de la meta.

- Estado afectivo asociado con fracaso.

Hay un estado afectivo del personaje en relación al fracaso.

- Preponderante deseo de logro.

El tema de la historia tiene relación con una situación futura después de realizar la meta.

- Imágenes no realacionadas.

En la historia no hay referencia a una meta o logro.

4.6 Población.

Para la presente investigación se reunieron 237 sujetos, siendo 133 mujeres y 104 hombres que se distribuyeron como aparece en la tabla que se cita a continuación:

<u>CARRERA</u>	PSICOLOGIA		ADMINISTRACION	
	U.N.A.M.	U.V.M.	U.N.A.M.	U.V.M.
<u>UNIVERSIDAD</u>				
<u>SEXO</u>				
FEMENINO	36	37	35	25
MASCULINO	18	14	36	36

4.7 Muestreo.

Probabilístico por Conglomerados.

Probabilístico: porque todos los sujetos tuvieron la misma posibilidad de ser elegidos.

Conglomerados: Proque se seleccionaron de manera aleatoria de cada universidad y de cada grupo de estudiantes que debían constituir la muestra.

Se tomaron los grupos ya dados y se seleccionaron aleatoriamente los sujetos de cada grupo. En algunos casos hubo la necesidad de utilizar la población completa (en la UVM) en los hombres.

4.8 Diseño.

El diseño que se utilizó fue Factorial Multivariable dada la cantidad de variables que se iban a utilizar y la necesidad de realizar comparaciones entre ellas.

4.9 Tipo de Estudio.

Confirmatorio de campo transversal.

Confirmatorio: porque se pretendía confirmar las diferencias en la motivación de logro de acuerdo a los rasgos de personalidad, sexo, carrera y universidad de procedencia.

De campo: porque se trabajó en el medio donde los sujetos se desarrollan habitualmente es decir un salón de clases.

Transversal: porque se realizó en una sesión.

4.10 Instrumentos.

Para la realización de este estudio se utilizaron las pruebas del 16 P.F. de Cattell y la prueba de Motivación de Logro de David C. McClelland.

Se anexó además una hoja de datos generales (sexo, edad, carrera, universidad de procedencia).

- Prueba de los 16 Factores de Personalidad de Cattell.

Se basa en la medición de 16 dimensiones funcionalmente independientes y psicológicamente significativas, aisladas y estudiadas durante más de 20 años de investigación de análisis factorial en grupos normales y anormales.

Se utilizó la forma A que junto con la B están diseñadas para individuos con más de 16 años con un nivel escolar mínimo de secundaria.

Método de Respuesta:

Se dan tres diferentes opciones para contestar cada una de las preguntas y evitar la opción forzosa de tener sólo dos respues-

tas.

- Prueba de motivación de logro de McClelland.

Esta prueba mide la motivación de logro o superación en diferentes elementos mediante la elaboración de 6 historias a partir de seis estímulos visuales. Está basada en el test de apercepción temática de Murray.

Se le pide en cada lámina que conteste cuatro preguntas relacionadas:

1. ¿Cómo es esta persona?
2. ¿Cómo se ha portado esta persona en le pasado?
3. ¿Qué es lo que sucede?
4. ¿Qué va a suceder y qué se va a hacer?

Tiene un tiempo total de 30 minutos (5 minutos por lámina).

De acuerdo con McClelland (1955) la motivación de logro se analiza en los siguientes aspectos:

1. Indicio de motivación de logro (+1).
 - Competencia con un estándar de excelencia.
 - Ejecución o realización única.
 - Metas a largo plazo.
2. Necesidad de logro (+1).
3. Actividad instrumental (+1).
4. Meta anticipada positiva (+1).
5. Meta anticipada negativa (-1).
6. Obstáculo personal (-1).

7. Obstáculo ambiental (+1).
 8. Presión adicional (+1).
 9. Estado afectivo asociado con el logro de meta (+1).
 10. Estado afectivo asociado con el fracaso (-1).
 11. Preponderante deseo de logro (+1).
 12. Imágenes no relacionadas (-1).
- Dudosa imagen de éxito (0).

Al final se realiza la suma algebraica de todos los dibujos obteniéndose un total de 66 puntos como máximo.

4.11 Procedimiento.

Se solicitó la autorización directamente con cada maestro de grupo para llevar a cabo las aplicaciones de los tests. Se seleccionó aleatoriamente (por medio de la tabla de números aleatorios) los grupos que se utilizarían en cada universidad.

Posteriormente se llevó a cabo la aplicación en cuatro sesiones de 1½ horas cada una, dado que los maestros no pudieron cedernos más tiempo.

Se les dijo a los alumnos que el motivo del estudio era realizar perfiles de personalidad de cada carrera. Se procedió a dárseles las instrucciones para contestar cada uno de los tests empezando por el de McClelland para lo cual se les dio un tiempo de 30 minutos. Después se recogió la prueba y se explicó la forma de contestar el 16 P.F. de Cattell, para el cual se les dio 60 minutos. Una vez terminadas las aplicaciones se les agradeció su participación en el estudio.

4.12 Tratamiento Estadístico.

Para el tratamiento estadístico se utilizaron distribuciones de frecuencias para ver cómo estaba constituida la muestra.

Para saber las diferencias entre los grupos con respecto a los 16 factores de Cattell y a la motivación de logro con respecto al sexo, la carrera y la universidad, se utilizó un análisis factorial de varianza y finalmente para ver la relación entre los 16 factores y la motivación de logro, se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson.

4.13 Resultados.

Una vez obtenidos los puntajes de cada sujeto para cada variable, los datos fueron procesados con el paquete SPSS (Statistics package for the social science) (30), el cual permitió hacer un análisis descriptivo en porcentajes de la muestra estudiada. Así se tiene que el 56.1% (133) de la muestra fueron mujeres y el 43.9% (104) fueron hombres. Por otro lado el 55.7% (132) fueron estudiantes de la carrera de Administración y el 44.3% (105) eran estudiantes de la carrera de Psicología.

Con relación a la Universidad de procedencia se pudo observar que el 52.7% (125) provenían de la U.M.A.M. en tanto que el 47.3% (112) pertenecían a la U.V.M.

En la tabla 4.1 que aparece a continuación se pueden obtener por los sujetos en los 16 factores de personalidad de

(3) Nie, 1970 pp. 196.

Cattell, lo que nos da una relación de la forma en que se distribuyó la población en general.

TABLA 4.1

Las medidas obtenidas por la muestra en el test 16 P.F. de Cattell

F A C T O R	\bar{X}	S	Rango Posible
Reservado-Expresivo	6.376	2.135	0 - 10
Menos inteligente-Más inteligente	7.464	2.084	0 - 10
Inestable emocionalmente-Estable emocionalmente	4.662	2.092	0 - 10
Sumiso-Autoritario	5.080	2.115	0 - 10
Retraído-Impetuoso	4.970	1.795	0 - 10
Activo-Escrupuloso	4.903	1.943	0 - 10
Tímido-Audaz	5.456	1.713	0 - 10
Calculador-Afectuoso	7.084	2.046	0 - 10
Confiado-Desconfiado	5.751	1.832	0 - 10
Objetivo-Subjetivo	5.177	2.069	0 - 10
Ingenuo-Astuto	5.523	1.950	0 - 10
Seguro-Inseguro	5.139	2.015	0 - 10
Conservador-Liberal	4.747	2.220	0 - 10
Dependiente-Autosuficiente	5.460	2.059	0 - 10
Incontrolado-Controlado	5.122	2.151	0 - 10
Relajado-Tenso	6.937	2.032	0 - 10

Se puede observar que las medias más altas obtenidas por la muestra en general se encuentran en los siguientes factores:

Factor inteligencia: lo cual indica que los sujetos tienden a tener un pensamiento abstracto y buena capacidad de aprendizaje ($\bar{X} = 7.464$).

Factor Emotividad: existe una tendencia a ser afectuosos y dependientes. ($\bar{X} = 7.084$).

Factor Estado de Ansiedad; lo cual indica una predisposición a la tensión. ($\bar{X} = 6.937$).

En la tabla 4.2 se observa la distribución de las puntuaciones obtenidas por los sujetos en el test de McClelland.

TABLA 4.2

Puntuaciones obtenidas por la muestra en Motivación de Logro

PUNTUACION	f	fr%
0 - 4	10	4.1
5 - 9	48	20.3
10 - 14	56	23.7
15 - 19	61	25.7
20 - 24	40	16.8
25 - 29	16	6.8
30 - 34	5	2.0
35 - 39	1	0.4

$$X = 15.131$$

$$S = 47.826$$

$$Md = 15.250$$

$$S^2 = 47.826$$

Rango posible = 0-66 puntos

En relación a los puntajes obtenidos en la prueba de motivación de logro se observó que en promedio los sujetos obtuvieron un puntaje de 15.131 en Motivación de logro, con una desviación estándar de 6.916 lo cual indica que los datos se distribuyeron heterogéneamente.

Por otro lado se pudo observar también que el 50% de los sujetos obtuvieron un puntaje mayor de 15.250 y el otro 50% menor a 15.250.

Es importante señalar que McClelland menciona una puntuación máxima a obtener en esta prueba de 66 y una mínima de 0 (cero).

En la tabla 4.3 se puede observar cual fue la distribución por grupos de la población estudiada.

TABLA 4.3
Muestra total de Psicólogos y Administradores de
acuerdo a la universidad de procedencia

UNIVERSIDAD	CARRERA	SEXO	
		FEMENINO	MASCULINO
U.N.A.M	Lic. Psicología	67.7% (36)	33.3% (18)
	Lic. Administración	49.3% (35)	50.7% (36)
U.V.M.	Lic. Psicología	72.5% (37)	27.5% (14)
	Lic. Administración	41.0% (27)	59.0% (36)

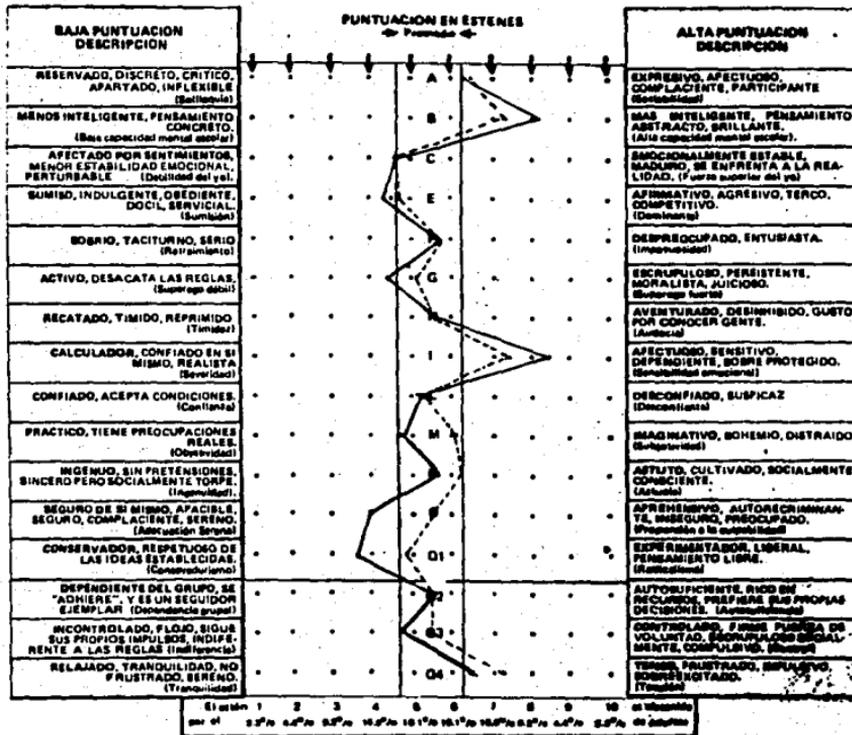
En la tabla 4.4 se observa la distribución de la muestra de psicólogos de ambas universidades en cuanto a cada factor de 16

P.F. de Cattell.

TABLA 4.4

F A C T O R	U. N. A. M.		U. V. M.		Rango
	X	S	X	S	Posible
Reservado-Expresivo	6.315	2.091	6.451	2.101	0 - 10
Menos Int.-Más Inteligente	8.148	2.158	7.314	2.054	0 - 10
Inest.Emoc.-Est. Emocionalmente	4.796	1.618	4.784	2.120	0 - 10
Sumiso-Autoritario	4.204	2.210	4.706	2.138	0 - 10
Retraído-Impetuoso	5.833	1.437	5.843	1.748	0 - 10
Activo-Escrupuloso	4.407	1.511	5.059	1.838	0 - 10
Tímido-Audaz	5.407	1.584	5.667	1.681	0 - 10
Calculador-Afectuoso	8.593	1.311	7.549	1.836	0 - 10
Confiado-Desconfiado	4.278	1.698	5.392	1.576	0 - 10
Objetivo-Subjetivo	4.963	2.262	6.137	1.866	0 - 10
Ingenuo-Astuto	5.741	2.094	6.275	1.801	0 - 10
Seguro-Inseguro	4.000	2.074	5.569	1.735	0 - 10
Conservador-Liberal	3.778	1.997	4.961	1.969	0 - 10
Dependiente-Autosuficiente	5.500	2.108	5.549	1.792	0 - 10
Incontrolado-Controlado	4.759	2.119	5.569	2.452	0 - 10
Relajado-Tenso	6.407	2.383	7.137	1.800	0 - 10

En base a las medias obtenidas se presenta el perfil del psicólogo a continuación.



PSICOLOGOS U.N.A.M. _____

PSICOLOGOS U.V.H. - - - - -

En la tabla 4.5 se aprecia la distribución obtenida en cuanto a motivación de logro.

TABLA 4.5

Puntuación obtenida en motivación de logro por la muestra de Psicólogos de la U.N.A.M. y de la U.V.M.

PUNTAJE	U.N.A.M.		U.V.M.	
	f	fr%	f	fr%
0 - 4	3	5.6	0	0
5 - 9	17	31.6	9	17.6
10 - 14	17	31.6	13	25.5
15 - 19	10	18.6	19	37.2
20 - 24	7	31.1	7	13.7
25 - 29	0	0	3	5.9
30 - 34	0	0	0	0
35 - 39	0	0	0	0

$$\begin{array}{llll} \bar{X} = 11.981 & Md = 11.500 & \bar{X} = 15.294 & Md = 15.750 \\ S = 5.329 & S_2 = 28.396 & S = 5.224 & S_2 = 27.292 \end{array}$$

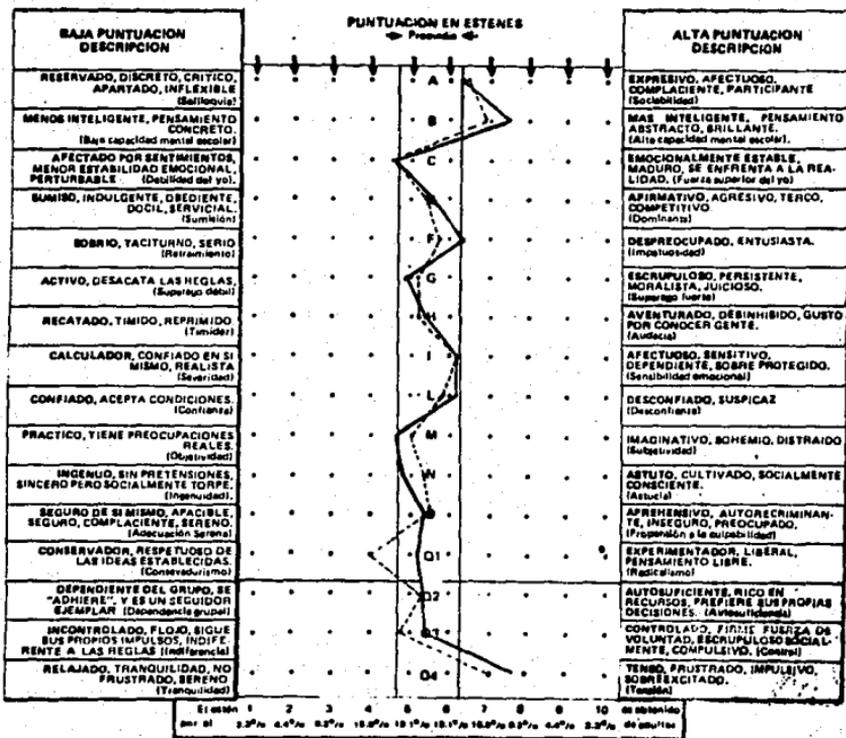
Se observó que con respecto a la comparación de Motivación de Logro, entre las dos universidades se obtuvieron los siguientes resultados: Los psicólogos de la U.N.A.M. obtuvieron una media de 11.981 y una desviación estándar de 5.329. Por otro lado el 50% de los sujetos tuvieron una puntuación mayor de 11.500 y el

otro 50% menor de 11.500. En relación a los psicólogos de la U.V.M. estos obtuvieron una media de 15.294 y una desviación estándar de 5.224. El 50% de los sujetos tuvieron una puntuación mayor de 15.750 y el otro menor a 15.750.

En la tabla 4.6 se aprecia cual fue la distribución de la muestra de administradores pertenecientes a ambas universidades en cuanto a cada factor del 16 P.F.

F A C T O R	U. N. A. M.		U. V. M.		Rango
	X	S	X	S	Posible
Reservado-Expresivo	6.310	2.175	6.443	2.202	0 - 10
Menos Int.-Más Inteligente	7.535	1.987	6.902	2.022	0 - 10
Inest.Emoc.-Est.Emocionalmente	4.620	2.276	4.492	2.248	0 - 10
Sumiso-Autoritario	5.662	1.859	5.492	2.013	0 - 10
Retraido-Impetuoso	6.282	1.994	5.880	1.650	0 - 10
Activo-Escrupuloso	4.986	2.039	5.115	2.207	0 - 10
Tímido-Audaz	5.479	1.843	5.295	1.716	0 - 10
Calculador-Afectuoso	6.282	2.001	6.295	1.961	0 - 10
Confiado-Desconfiado	6.169	1.890	5.984	1.962	0 - 10
Objetivo-Subjetivo	4.761	1.760	5.049	2.209	0 - 10
Ingenuo-Astuto	4.845	1.802	5.492	1.876	0 - 10
Seguro-Inseguro	5.310	1.968	5.590	1.892	0 - 10
Conservador-Liberal	5.113	2.352	4.000	2.251	0 - 10
Dependiente-Autosuficiente	5.310	2.240	5.393	1.900	0 - 10
Incontrolado-Controlado	5.423	2.352	4.852	1.721	0 - 10
Relajado-Tenso	7.070	1.959	7.082	1.926	0 - 10

En base a las medidas obtenidas se presenta el perfil del administrador a continuación.



ADMINISTRADORES U.N.A.R. _____

ADMINISTRADORES U.V.M. - - - - -

En la tabla 4.7 que aparece a continuación se puede apreciar la distribución obtenida en motivación de logro.

TABLA 4.7

Puntuación obtenida en motivación de logro por la muestra de Administradores de la U. N. A. M. y la U. V. M.

PUNTAJE	U.N.A.M.		U.V.M.	
	f	fr%	f	fr%
0 - 4	4	5.6	3	4.8
5 - 9	11	15.4	11	18
10 - 14	13	18.2	13	21.3
15 - 19	16	22.5	16	26.2
20 - 24	14	19.6	12	19.6
25 - 29	8	11.2	5	9.8
30 - 34	4	5.6	1	1.6
35 - 39	1	1.4	0	0

$\bar{X} = 17.042$ $S_2 = 66.041$ $\bar{X} = 15.557$ $S_2 = 49.784$
 $S = 8.127$ $Md = 17.375$ $S = 7.056$ $Md = 16.571$

Se observó de la muestra de Administradores que los que pertenecen a la U.N.A.M. tuvieron una media de 17.042 con una desviación estándar de 8.127. Asimismo se observó que el 50% de los sujetos tuvieron una puntuación menor a 16.571 y el otro 50%

mayor a 16.571. Se debe de aclarar que en ambas universidades los datos obtenidos se distribuyeron heterogéneamente.

Se realizó un análisis de varianza con el objeto de conocer las diferencias existentes entre sexo, edad, carrera y universidad de procedencia con respecto a los 16 factores de personalidad de Cattell y la motivación de logro.

De esta manera, se encontró que existen diferencias significativas en el factor B Inteligencia, con respecto al sexo $F(1,229) = 6.91$ $p = 0.009$ en el cual las mujeres $\bar{X}(7.82)$ obtuvieron un puntaje mayor que los hombres $\bar{X}(7.01)$. Por tanto con respecto a la universidad de procedencia $F(1,299) = 7.26$ $p = 0.008$ por lo cual se observan diferencias significativas siendo que los estudiantes procedentes de la U.N.A.M. $\bar{X}(7.80)$ obtuvieron un mayor puntaje en inteligencia que los de la U.V.M. $\bar{X}(7.09)$.

También se observó que en el factor C Fuerza del Yo, hubo una interacción significativa por sexo y universidad de procedencia $F(1,299) = 17.655$ $p = 0.000$. Siendo que los puntajes más altos se observan en las mujeres de la U.V.M. $\bar{X}(5.21)$ y en los hombres de la U.N.A.M. $\bar{X}(5.19)$ a diferencia de las mujeres de la U.N.A.M. $\bar{X}(4.32)$ y los hombres de la U.V.M. $\bar{X}(3.90)$ que obtuvieron los puntajes más bajos.

En el factor C existen diferencias significativas en relación al sexo, a la carrera y a la universidad de procedencia $F(1,229) = 10.951$ $p = 0.001$.

Para el factor E Dominancia se encontraron diferencias en

cuanto al sexo $F(1,229) = 6.873$ $p = 0.009$ por lo que se puede decir que las mujeres presentan mayor dominancia $\bar{X}(5.26)$ que los hombres por otra parte los estudiantes de administración presentan mayor puntaje $\bar{X}(5.58)$ que los de psicología $\bar{X}(4.45)$.

En el factor I Emotividad, se encontró que existen diferencias en cuanto a la carrera $F(1,229) = 62.963$ $p = 0.000$ en los que los psicólogos presentan un puntaje más elevado $\bar{X}(8.09)$ que los administradores $\bar{X}(6.29)$; en tanto que en la universidad de $F(1,229) = 3.912$ $p = 0.049$; tienen mayor puntaje los estudiantes de la U.N.A.M. $\bar{X}(7.28)$ que los de la U.V.M. $\bar{X}(6.87)$.

En lo que concierne al factor L Credibilidad, existen diferencias en cuanto a la carrera $F(1,229) = 9.741$ $p = 0.002$ siendo que los administradores obtuvieron un puntaje más alto $\bar{X}(6.08)$ que los psicólogos $\bar{X}(5.33)$.

En el factor M Actitud Cognitiva, se encontraron diferencias en cuanto a la carrera $F(1,229) = 5.433$ $p = 0.021$ encontrándose que los psicólogos $\bar{X}(5.53)$ presentan un mayor puntaje que los administradores $\bar{X}(4.89)$. También se encontró que difieren en cuanto a la universidad de procedencia $F(1,229) = 6.691$ $p = 0.010$ siendo que los estudiantes de la U.V.M. $\bar{X}(5.54)$ presentan mayor subjetividad que los estudiantes de la U.N.A.M. $\bar{X}(4.85)$.

En el factor N Sutileza, se encontró que si había diferencias con respecto a la carrera $F(1,229) = 9.462$ $p = 0.002$ siendo que los psicólogos $\bar{X}(6.00)$ obtuvieron un mayor puntaje que

los administradores \bar{X} (5.14) y en relación a la universidad de procedencia $F(1,229) = 5.958$ $p = 0.015$ siendo que los estudiantes de la U.V.M. \bar{X} (5.85) obtuvieron un mayor puntaje que los de la U.N.A.M. \bar{X} (5.23).

En el factor 0 Conciencia, se encontraron diferencias con respecto al sexo $F(1,229) = 4.140$ $p = 0.043$ en el que las mujeres \bar{X} (5.28) obtuvieron un mayor puntaje que los hombres \bar{X} (4.96), en cuanto a la carrera $F(1,229) = 10.115$ $p = 0.002$ se observó que los psicólogos obtuvieron un puntaje más bajo \bar{X} (4.76) que los administradores \bar{X} (5.44) y con respecto a la universidad de procedencia $F(1,229) = 11.873$ $p = 0.001$ se obtuvo que los estudiantes de la U.N.A.M. \bar{X} (4.74) obtuvieron un menor puntaje que los de la U.V.M. \bar{X} (5.58).

Por otra parte en este factor se encontraron diferencias significativas con respecto a la carrera y a la universidad de procedencia $F(1,229) = 6.462$ $p = 0.02$ siendo que los psicólogos y administradores de la U.V.M. \bar{X} (5.59) obtuvieron los puntajes más altos a diferencia de los psicólogos \bar{X} (4.00) y a los administradores \bar{X} (5.31) de la U.N.A.M. obtuvieron los puntajes más bajos.

En el factor Q1 Posición Social, se encontraron diferencias significativas en cuanto al sexo $F(1,229) = 5.991$ $p = 0.015$, y se encontró que los hombres \bar{X} (5.22) presentan un mayor puntaje que las mujeres \bar{X} (4.38). Por otra parte se encontraron diferencias en cuanto a la universidad de procedencia y a la carrera

$F(1,229) = 4.628$ $p = 0.033$, se encontró que los administradores $\bar{X}(5.11)$ de la U.N.A.M. como de la U.V.M. $\bar{X}(5.00)$ presentan puntajes más altos en tanto que los psicólogos de la U.N.A.M. $\bar{X}(5.78)$ y de la U.V.M. $\bar{X}(4.96)$ presentan los puntajes más bajos.

En el factor Q2 Certeza Individual, se encontraron diferencias significativas en relación al sexo $F(1,229) = 7.647$ $p = 0.006$ lo cual nos señala que las mujeres $\bar{X}(5.16)$ presentan puntajes más bajos que los hombres $\bar{X}(5.85)$.

En el factor Q3 Autoestima se encontró que existen diferencias significativas en cuanto a la carrera y a la universidad de procedencia $F(1,229) = 6.368$ $p = 0.012$ siendo que los psicólogos de la U.V.M. $\bar{X}(5.57)$ y los administradores de la U.N.A.M. $\bar{X}(5.31)$ obtuvieron los puntajes más altos que los psicólogos de la U.N.A.M. $\bar{X}(4.76)$ y los de administración de la U.V.M. $\bar{X}(4.85)$.

Finalmente con respecto a la Motivación de logro se encontraron diferencias significativas en cuanto al sexo $F(1,229) = 4.253$ $p = 0.040$ por lo que las mujeres presentan una mayor motivación de logro que los hombres $\bar{X}(15.60)$ y $\bar{X}(14.53)$ respectivamente.

Con relación a la carrera $F(1,229) = 12.822$ $p = 0.000$ se encontró que los psicólogos $\bar{X}(13.59)$ presentan una mayor puntuación que los administradores $\bar{X}(16.36)$.

Se encontraron además diferencias significativas en cuanto a la carrera y a la universidad de procedencia $F(1,229) = 7.252$

$p = 0.008$ siendo que tanto los administradores de la U.N.A.M. \bar{X} (17.04) como de la U.V.M. \bar{X} (15.56) obtuvieron puntajes más altos que los psicólogos de la U.N.A.M. \bar{X} (11.98) y de la U.V.M. \bar{X} (15.29).

Por último, en cuanto a los factores de Expresividad emocional (A); Impulsividad (F); Lealtad grupal (G); Aptitud situacional (H) y Estado de Ansiedad (Q4), no se encontraron diferencias significativas con respecto al sexo, carrera y universidad de procedencia.

Por otro lado se realizó un análisis de las relaciones existentes entre la Motivación de logro y los 16 Factores de Personalidad propuestos por Cattell, utilizándose para ello el coeficiente de Correlación de Pearson siendo significativo para los siguientes factores:

- A. Expresividad emocional.
- B. Inteligencia.
- F. Impulsividad.
- H. Aptitud situacional.
- M. Actitud cognitiva.

Siendo que:

En Expresividad emocional se encontró una baja correlación directamente proporcional ($r = 0.1525$ $p = 0.009$) por lo que a mayor expresividad emocional mayor motivación de logro.

En cuanto a Inteligencia se encontró una baja correlación directamente proporcional ($r = -0.1286$ $p = 0.024$) por lo que a

mayor inteligencia menor motivación de logro.

Para la escala de Impulsividad se encontró una baja correlación, inversamente proporcional ($r = -0.1124$ $p = 0.042$) siendo que a mayor impulsividad mayor motivación de logro.

En cuanto a Aptitud situacional se encontró una correlación baja, directamente proporcional ($r = 0.1276$ $p = 0.025$) por lo que a mayor aptitud situacional mayor motivación de logro.

Por último para la escala Actitud cognitiva se encontró una baja correlación directamente proporcional ($r = 0.1239$ $p = 0.028$). Por lo que a mayor objetividad mayor motivación de logro.

4.14 CONCLUSIONES

De acuerdo con los resultados ya expuestos se puede concluir que existen algunos aspectos importantes dentro de la motivación de logro; es así que los factores que determinan la mayor o menor motivación dependen de las experiencias personales, de la cultura y de los factores intrínsecos de cada individuo por lo que se puede decir que la motivación de logro forma parte de la personalidad.

En cuanto al aspecto cultural, cabe mencionarse que la evolución que experimenta dentro de cada sociedad va a incidir de una manera determinante en la Motivación de Logro. Así pues dados los roles sexuales tradicionales, de la mujer, se le encamina a metas relacionadas con la aceptación social, la popularidad, etc. En tanto que el hombre busca su realización personal en base a su inteligencia y a su capacidad de mando.

En la actualidad debido a los cambios sociales que se han dado existe un mayor interés de las mujeres por lograr un desarrollo más igualitario frente al hombre, modificando con esto los papeles que tradicionalmente se les habían asignado a cada uno. Así es que, de acuerdo a los resultados obtenidos y retomando las hipótesis planteadas al inicio del trabajo se puede señalar lo siguiente:

En acuento a la variable sexo se encontró que se rechaza la hipótesis nula siendo que sí existen diferencias estadísticamente significativas ya que las mujeres presentan mayor motivación

de logro que los hombres.

Con respecto a la carrera se tiene que se rechaza la hipótesis nula dado que sí existen diferencias estadísticamente significativas ya que los psicólogos presentan una menor motivación de logro que los Administradores.

En relación a la variable Universidad de procedencia no se encontraron diferencias por lo que la hipótesis nula se acepta, siendo así que no existen diferencias estadísticamente significativas en la motivación de logro en relación a la Universidad de procedencia.

Finalmente en la variable rasgos de personalidad se encontraron diferencias en cuanto a los factores A (Expresividad Emocional), B (Inteligencia), F (Impulsividad), H (Aptitud Situacional), y M (Actitud Cognitiva) por lo que la hipótesis nula se rechaza para dichos factores siendo que sí existen diferencias estadísticamente significativas en cuanto a la motivación de logro en estudiantes universitarios. Con relación a los demás factores se tiene que la hipótesis nula se acepta siendo entonces que no existen diferencias estadísticamente significativas en la motivación de logro en cuanto a los factores C (Fuerza del Yo), E (Dominancia), G (Lealtad Grupal), I (Emotividad), L (Credibilidad), N (Sutileza), O (Conciencia), Q1 (Posición social), Q2 (Certeza Individual), Q3 (Autoestima), Q4 (Estado de Ansiedad).

Por otro lado al tomar en cuenta los factores sexo, carrera y universidad de procedencia se puede apreciar su influencia

sobre los factores de personalidad y la motivación de logro; de esta forma se tiene lo siguiente:

En el factor B (Inteligencia) las mujeres tienen un pensamiento más abstracto y brillante que los hombres, así como también un mejor juicio y se muestran más perseverantes y asertivas.

En cuanto al factor E (Dominancia) las mujeres se muestran más independientes y competitivas que los hombres, se caracterizan por ser rígidas consigo mismas y con los demás, portándose de una manera agresiva y obstinada.

De acuerdo al factor L (Credibilidad) se observó que los Administradores tienden a ser más desconfiados por lo cual se muestran más escépticos y cautelosos en la toma de sus decisiones, pueden llegar a ser tiránicos e irritables.

De acuerdo al factor M (Actitud cognitiva) los psicólogos se muestran más subjetivos, es así que son personas muy individualistas, despreocupadas, poco convencionales y preocupadas por lo esencial olvidándose de las personas.

Por otra parte los estudiantes de la U.V.M. tienden a ser menos objetivos que los estudiantes de la U.N.A.M.

En cuanto al factor N (Sutileza) los psicólogos tienden a ser más astutos socialmente conscientes por lo que se desenvuelven adecuadamente.

En relación a los estudiantes de la U.V.M. éstos tienden a ser menos ingenuos que los de la U.N.A.M.

Por lo que toca al factor O (Conciencia) se encontró que

las mujeres se presentan más aprensivas e irritables, llenas de presagios y sensibles a la aprobación y desaprobación de las personas.

Con relación al factor Q1 (Posición social) se puede señalar que los hombres se muestran más liberales, analíticos, escépticos y críticos, son más tolerantes a los cambios.

Finalmente en el factor Q2 (Certeza individual) los hombres se mostraron más independientes, con capacidad para actuar por sí mismos sin necesitar la aprobación de los demás.

Se puede concluir diciendo que la motivación de logro se ve determinada de acuerdo a los siguientes factores:

- Expresividad emocional lo que indica que personas sociales, expresivas y abiertas tienden a buscar más el logro de metas.

- Impulsividad ya que se encontró que los sujetos impulsivos y extrovertidos suelen encaminarse hacia el logro de metas.

- Para la Aptitud situacional se observó que las personas audaces y aventuradas rinden más al logro a diferencia de las tímidas.

- Para la Actitud cognitiva se encontró que las personas poco convencionales e imaginativas tienden más al logro de metas.

4.15 LIMITACIONES.

Entre las limitaciones que se presentaron en esta investigación fueron:

1. La dificultad para capturar a todos los sujetos dado que

la población de psicólogos hombres es muy baja en ambas universidades. Además de que la universidad particular cuenta con grupos muy reducidos en la especialidad de Psicología; por lo cual hubo que reducir el número de muestra planteada originalmente.

2. La población en general de psicólogos estaba muy familiarizada con el uso y aplicación de instrumentos de medición psicológica.

3. La poca accesibilidad de algunos maestros al otorgar poco tiempo.

4. La investigación se limitó a dos instituciones educativas que fueron las que se prestaron para proporcionar la muestra.

4.16 SUGERENCIAS

1. Se sugiere trasladar la investigación a otras universidades y de ser posible a otros Estados de la República Mexicana.

2. Contar con un instrumento a través del cual se pueda obtener el nivel socioeconómico de la población estudiada.

3. Se debe de extender el estudio a otros grupos profesionales.

4. Considerar el estado civil, edad y si las personas son económicamente activas o no.

BIBLIOGRAFIA

- Aguilar, G. E. (1985) Análisis de las características de la Personalidad de alumnos regulares e irregulares de la Escuela Nacional Preparatoria. Tesis Lic. en Psicología, UNAM, México.
- Allport, G. (1966) La Personalidad (6a. Ed) Barcelona: Herder.
- Allport, G. (1974) Psicología de la Personalidad (4a. Ed) Buenos Aires: Paidós.
- Arias, G. F. (1976) Administración de Recursos Humanos. México: Trillas.
- Atkinson, J. W. y Birch (1928) Introduction to Motivation (2a. Ed) U.S.A.: Van Nostrand.
- Atkinson, J. W. (1965) Some general implications of conceptual development in the study of Achievement-oriented behavior. En M. R. Jones (Ed) Human motivation: a simposium (pp. 3-31). U.S.A.: University of Nebraska Press Lincoln.
- Baron, R. Byrne, D. y Kantowitz, B. (1983) Psicología: Un enfoque conceptual. España: Nueva editorial Interamericana.
- Biehler, R. F. (1983) Introducción al Desarrollo del niño (2a. Ed). México: Diana.
- Birch, D. (1969) La motivación un estudio de la acción. España: Marfil.
- Bischof, L. S1 (1977) Interpretación de las teorías de la Personalidad (2a. Ed) México: Trillas.

- Bialock, H. M. (1981) Estadística Social (2a. Ed) México: Fondo de Cultura Económica.
- Brignardello, L. A. (1978) Motivación de los dirigentes universitarios. Revista Latinoamericana de Psicología, 10, (2) 165 - 171.
- Cattell, R. B. and Eber, H. Manual for 16 P. F. (16 Personality Factors). Published by the Institute for Personality and Ability Testing Illinois.
- Cofer, C. (1972) Psicología de la motivación (2a. Ed) México: Trillas.
- Cueli, J. (1977) Teorías de la personalidad (6a. Ed) México: Trillas.
- Dunnette, M. (1977) Psicología Industrial (3a. Ed) México: Trillas.
- Friedrich, D. (1984) Diccionario de Psicología. Barcelona: Herder.
- Geiwitz, J. (1977) Teorías no freudianas de la personalidad. Madrid: Marova.
- Gellerman, S. (1979) Motivación y productividad (2a. Ed) México: Diana.
- Gutiérrez, F. C. (1985) Estudio sobre la personalidad en un grupo de adolescentes de nivel socioeconómico medio por edad y sexo con el test 16 P.F. de Cattell. Tesis Lic. en Psicología. Universidad Iberoamericana. México.
- Hall, C. S. (1974) La teoría factorial de la personalidad. Bue-

nos Aires: Paidós.

- Harrisch (1983) El psicólogo qué hace. México: Alhambra Mexicana.
- Heredia, (1969) Investigación de la motivación de logro en un grupo de estudiantes universitarios. Tesis Lic. en Psicología. Facultad de Psicología, UNAM, México.
- Hollander, E. (1968) Principios y métodos de psicología social (2a. Ed) Buenos Aires: Amorrortu.
- Howell, W. C. (1979) Psicología industrial y organizacional. México: El Manual Moderno.
- Kolb, R. y McIntyre (1979) Psicología de las organizaciones (2a. Ed) Madrid: Prentice Hall.
- Korman, K. (1975) Psicología de la industria y las organizaciones. Madrid: Harova.
- Levin, J. (1977) Fundamentos de Estadística en la Investigación Social (2a. Ed) México: Harla.
- Litvinoff, N. y Gomel, S. (1975) El psicólogo y su profesión. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Lombo, M. L. (1977) Análisis de la Teoría de las motivaciones del Dr. David C. McClelland. Tesis Lic. en Psicología. Universidad Iberoamericana. México.
- Madsen, K. b. (1972) Teorías de la motivación: un estudio comparativo de las teorías de la motivación. Buenos Aires: Paidós.
- McClelland, D. C. (1955a) Some social consequences of Achievement

- Motivation. En M. R. Jones (Ed) Currente Theory and Research in Motivation, Nebraska simposim of Motivation. (pp. 41-63). USA: University of Nebraska.
- McClelland, D. F. (1955b) Studies in Motivation. New York: Appleton Century Crofts.
- McClelland, D. C. (1968) La sociedad ambiciosa. España: Guadarrama.
- McClelland, D. C. (1973) Human Motivation. USA: General Learning
- McGuigan (1974) Psicología experimental: un enfoque conceptual. (4a. Ed) México: Trillas.
- Mendenhall, W. y Reinmurt, J. C. (1978). Estadística para Administración y Economía. California, U.S.A.: Wadworth International Iberoamericana.
- Morales, M. L. (1985) Psicometría Aplicada. México: Trillas.
- Nie, N. (1970) Statistical Package for the Social Sciences. USA: McGraw-Hill Book Company.
- Nuttin, J. (1973) Motivación emoción y personalidad. Buenos Aires: Paidós.
- Osipow, S. H. (1976) Teorías sobre la elección de carreras. México: Trillas.
- Pérez, C. T. (1979) El taller Nacional para la definición del perfil profesional del psicólogo, algunas implicaciones. Enseñanza e Investigación en Psicología. (Julio-Diciembre) 5 (2) p.p. 641-643.
- Rangel, R. E. (1980) Influencias del sexo, padres, necesidades

- psicológicas y valores personales en la elección vocacional. Tesis Lic. en Psicología Fac. de Psicología. U.N.A.M. México.
- Richelle, M. (1973) Los psicólogos para qué? Salamanca: Sociedad de Educación Atenas.
- Robbins, S. (1978) Administración teoría y práctica. España: Prentice-Hall. Hispanoamericana.
- Rodríguez, E. (1986) Motivación al trabajo. México: Manual Moderno.
- Sánchez, B. M. (1984) Perfil y Expectativas del estudiante de primer ingreso de psicología procedente del XXIII Congreso Internacional de Psicología. p. 10. Acapulco, México: Trillas.
- Schroth, M. L. (1985) The effect of different measuring methods on the relationship of motives. Journal of Psychology (May) 119 (3) pp. 213-218.
- Stoner, J. (1987) Administración (2a. Ed) Madrid: Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Terry, G. (1977) Principios de Administración (8a. Ed) México: CECSA.
- Ulloa, M. (1971) La Personalidad infantil. Importancia del temperamento, carácter y medio ambiente en su formación. Tesis Lic. en Psicología, Fac. de Psicología de Filosofía y Letras, Colegio de Psicología. México.
- Vázquez, S. G. (1986) El perfil psicológico del pasante de Inge-

- nería Química en una empresa descentralizada. Tesis Lic. en Psicología, UNAM. México.
- Veroff, Atkinson y Raynor, J. (1974) The use of thematic apperception to assess motivation in a nation wide interview study. En Atkinson J. W. Motivation Achievement (pp. 35-46) Washington, D. C.: V. H. Winston and Sons.
- Yoder, D. (1976) Manejo de personal y Relaciones Industriales. México: CECSA.
- Young, R. K. y Veldman, D. J. (1978) Introducción a la Estadística aplicada a las ciencias de la conducta (2a. Ed) México: Trillas.
- Zander, B. B. y Zapata T. M. (1985) Seguimiento de egresados en psicología social de la Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco. Enseñanza e Investigación en Psicología (Diciembre) (1 y 2) pp. 95-105.