

320825 6
24



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

PLANTEL TLALPAN

ESCUELA DE PSICOLOGIA

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

"ORIENTACION DE LOGRO EN EMPLEADOS BANCARIOS"

T E S I S
Q U E P R E S E N T A :
LETICIA BENITEZ COSS
PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADA EN PSICOLOGIA

Director de Tesis: Lic. José Manuel Pérez y Farías

Revisor: Lic. Víctor Hugo Dorantes Gutiérrez

MEXICO, D. F.

1993

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

INTRODUCCION.....PAG.

CAPITULO I

MARCO TEORICO1

CAPITULO II

METODOLOGIA.....38

2.1 PROBLEMA.....39

2.2 OBJETIVO GENERAL.....39

2.3 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....39

2.4 HIPOTESIS.....40

2.5 VARIABLES DEPENDIENTES E INDEPENDIENTES.....40

2.6 DEFINICIONES CONCEPTUALES Y OPERACIONALES DE VARIABLES.....40

2.7 POBLACION.....42

2.8 MUESTRA.....42

2.9 TIPO DE MUESTREO.....42

2.10 TIPO DE INVESTIGACION.....42

2.11 DISEÑO43

2.12 INSTRUMENTO.....43

2.13 PROCEDIMIENTO.....48

2.14 ANALISIS ESTADISTICO DE DATOS.....49

CAPITULO III

RESULTADOS.....51

CAPITULO IV

DISCUSION Y CONCLUSIONES.....62

4.1 ALCANCES Y LIMITACIONES.....65

BIBLIOGRAFIA

ANEXO A.

I N T R O D U C C I O N

BUSCAR LOS INICIOS DEL ESTUDIO DE LA MOTIVACION NOS LLEVA A REMONTARNOS AL INICIO DEL HOMBRE MISMO.

ESTE DESDE EPOCAS MUY REMOTAS HA REQUERIDO DE MOTIVACION HACIA SU TRABAJO LLEVANDOLO A LOGRAR SUS OBJETIVOS.

UNA DE LAS MAYORES PREOCUPACIONES DE LAS GRANDES INSTITUCIONES, ES SABER LO QUE A SU PERSONAL LE CONDUCIRA HACIA UN BUEN DESARROLLO EN SUS ACTIVIDADES COTIDIANAS, ALCANZANDO ASI EL LOGRO DESEADO.

DEBIDO AL ACELERADO CRECIMIENTO DE LA BANCA EN MEXICO, DESDE HACE APROXIMADAMENTE 10 AÑOS, Y AL INTERES QUE HAN DEMOSTRADO POR ELLO LA SOCIEDAD Y EMPRESAS CAPITALISTAS, SE VUELVE CADA VEZ MAS IMPORTANTE EL DESARROLLO QUE TIENE EL EMPLEADO BANCARIO DENTRO DE LAS INSTITUCIONES ESTABLECIDAS EN LA CIUDAD DE MEXICO, YA QUE LA MOTIVACION Y LA ORIENTACION DE LOGRO ES ALGO DECISIVO PARA SUPERAR LOS OBSTACULOS QUE MUCHAS VECES SE PRESENTAN EN SU MEDIO LABORAL.

ES IMPORTANTE HACER NOTAR QUE EL EMPLEADO BANCARIO TIENE LA ENORME RESPONSABILIDAD DE PROPORCIONAR UN BUEN SERVICIO A LA COMUNIDAD, Y QUE ESTE TIENE QUE SER RECOMPENSADO CON UN BUEN SALARIO Y PRESTACIONES, LAS CUALES MUCHAS VECES NO SON DEL TODO SATISFACTORIAS, PROPONIENDOSE ASI ALCANZAR CIERTOS IDEALES, EN LOS CUALES MUCHAS VECES UNOS PONEN MAS DEDICACION PARA LOGRARLOS Y OTROS SE SIENTEN INDIFERENTES AL RESPECTO: SE DICE ENTONCES QUE ESTE TIPO DE EMPLEADOS DIFIEREN EN SU MOTIVACION DE LOGRO.

ASI, SE HA DESCUBIERTO QUE LA MOTIVACION JUEGA UN PAPEL IMPORTANTE EN LA PRODUCTIVIDAD. SIN EMBARGO, SE ENCONTRO QUE NO EXISTIA UN MARCO MOTIVACIONAL QUE LES SIRVA DE REFERENCIA, HASTA QUE MASLOW (1943) PUBLICO SU TEORIA DE LA JERARQUIA DE NECESIDADES.

ANTE TAL PERSPECTIVA, ES DE INTERES PARA EL PSICOLOGO INDUSTRIAL LA MOTIVACION QUE SE PUEDE GENERAR EN LOS EMPLEADOS, PROMOTOR DE INVERSIONES Y CAJERO PRINCIPAL, Y EN ESTE CASO CONCRETO EN LOS EMPLEADOS BANCARIOS, DE TAL MANERA QUE ESTOS REALICEN EFICIENTEMENTE SU TRABAJO Y CON ELLO SATISFACIENDO A LA EMPRESA EN GENERAL.

POR LO ANTERIOR, LA PRESENTE TESIS PRETENDE CONOCER LA MOTIVACION QUE TIENE EL EMPLEADO BANCARIO, PARA ELLO SE UTILIZO UNA MUESTRA DE 126 EMPLEADOS BANCARIOS DE ENTRE 19 Y MAS DE 34 AÑOS DE EDAD, DE SEXO MASCULINO Y FEMENINO, Y CON DIFERENTES FUNCIONES ESPECIFICAS.

SE EMPLEO UN DISEÑO DE 2 MUESTRAS RELACIONADAS, EXTRAIDAS DE UNA POBLACION ESPECIFICA.

LA INVESTIGACION SE APOYA EN LA TEORIA DE MCCLELLAND (1961), QUIEN AFIRMA QUE LOS INDIVIDUOS SON MOTIVADOS FUNDAMENTALMENTE POR TRES FACTORES: REALIZACION DE LOGRO, AFILIACION Y PODER.

POR TODO LO ANTERIOR SE CONCLUYE QUE A LOS EMPLEADOS BANCARIOS CUANTO MAS LES AGRADA SU TRABAJO, LO DESEMPEÑAN MEJOR, Y QUE A MAYOR ANTIGUEDAD EN EL PUESTO EL EMPLEADO YA NO REALIZA SU TRABAJO BIEN. A LA GENTE LE GUSTA ESTAR SIEMPRE EN COMPETENCIA PARA GANAR Y ESO ES BUENO PARA SU MOTIVACION.

CON RELACION A LA EDAD SE CONCLUYE QUE A MAYOR ESCOLARIDAD LOS
EMPLEADOS TIENEN MAYORES ASPIRACIONES DE ACEPTAR OTROS
PUESTOS, Y QUE LOS SOLTEROS SON MAS COMPETITIVOS QUE LOS
CASADOS.

7

CAPITULO I

MARCO TEORICO

EXISTEN ACTUALMENTE DIVERSOS MODELOS, DEFINICIONES Y APROXIMACIONES EN EL ESTUDIO DE LA MOTIVACION COMO ALTERNATIVA DE PRODUCTIVIDAD, UNA DE LAS TEORIAS ES LA DE FREDERICK TAYLOR (1911) QUE INICIO SUS ACTIVIDADES COMO OBRERO, PASANDO DE SER TECNICO ESPECIALIZADO A JEFE DE TALLER Y POSTERIORMENTE DESARROLLANDOSE CON ESE ESPIRITU DE SUPERACION QUE LE CARACTERIZO DENTRO DE LA INGENIERIA, COMO CONSULTOR EN DIRECCION DE EMPRESAS.

AFIRMABA QUE LOS TRABAJADORES ESTABAN MOTIVADOS UNIFORMEMENTE POR EL DESEO DE OBTENER MAYOR RETRIBUCION ECONOMICA Y QUE LOS DEMAS MOTIVOS NO EXISTIAN O ERAN DE POCA IMPORTANCIA.

TAYLOR PUSO SUS BASES A TRAVES DE LA ADMINISTRACION, COORDINACION, DIRECCION Y EMPLEO DE LOS RECURSOS HUMANOS. DE HECHO EL FUE CREADOR DE LAS "OFICINAS DE SELECCION".

UNA DE LAS APORTACIONES MAS IMPORTANTES DE TAYLOR FUE ELEVAR AL RANGO DE CIENCIA LA ACTIVIDAD DIRECTIVA, Y CREAR LA ADMINISTRACION CIENTIFICA BASADA EN PRINCIPIOS GENERALES Y NO EN LA IMPROVISACION.

SOSTUVO QUE LA ADMINISTRACION CIENTIFICA INCREMENTARIA LA SATISFACCION DEL TRABAJADOR Y REDUCIRIA LOS COSTOS DE PRODUCCION POR UNIDAD. CONSIDERABA QUE TODOS LOS OBREROS ERAN ELEMENTOS ESENCIALMENTE IDENTICOS EN EL PROCESO DE PRODUCCION Y QUE POR TANTO DEBIAN SER ESTUDIADOS Y MANIPULADOS COMO CUALQUIER PIEZA DE MAQUINARIA. TAMBIEN CONSIDERO Y DEMOSTRO CON EXPERIMENTOS QUE ERA ABSOLUTAMENTE NECESARIO EL ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES, PARA APROVECHAR LOS

ESTUDIOS DE TIEMPOS Y PARA AUMENTAR LA EFICIENCIA VIENDO LA MAYORIA DE LOS PROBLEMAS DE LA DIRECCION CON EL "PERSONAL". CONSIDERO QUE ESTOS PODRIAN SER RESUELTOS TOTALMENTE CON "RESPUESTAS ABSOLUTAS", QUE DABAN SUS PROPIAS TECNICAS BASANDOSE EN LO QUE DENOMINABA "LEY NATURAL DE COOPERACION". ESTE DETERMINISMO CIENTIFICO SOSTENIA QUE ESTABLECIENDO PERFECTAMENTE LAS TAREAS, MIDIENDOLAS Y DANDOLES UN VALOR, SELECCIONANDO AL PERSONAL IDONEO, ENTREGANDOLO Y COLOCANDOLO EN UN SISTEMA QUE LE INDUJERA A TRABAJAR MAS MEDIANTE SALARIOS E INCENTIVOS, CESARIAN LOS PROBLEMAS ENTRE PATRONES Y TRABAJADORES, PUES NO HABRIA MOLESTIAS Y NADIE SE ATREVERIA A IR EN CONTRA DE LOS "RESULTADOS CIENTIFICOS".

DESAFORTUNADAMENTE, SU METODO DE TIPO MECANICO, EN LUGAR DE SER LA PANACEA QUE SE CREIA, CREO SERIOS PROBLEMAS QUE INCLUSO HICIERON INTERVENIR AL SENADO DE LOS ESTADOS UNIDOS; NO OBSTANTE, PRODUJO VALIOSOS FRUTOS QUE HAN IDD EN CONSTANTE MEJORA CON LAS APORTACIONES DE LA PSICOLOGIA, PEDAGOGIA, ETC. LA ESCUELA TAYLORISTA SE ENFOCO FUNDAMENTALMENTE A TRATAR AL INDIVIDUO COMO UNA MAQUINA Y NO COMO UN SER CON CARACTERISTICAS DE IDENTIDAD Y DE PERSONALIDAD PROPIA, SIN EMBAIGO, UN AUTOR CON MAYOR PROFUNDIDAD QUE EL ANTERIOR FUE ELTON MAYO (1927) QUIEN TRATO DE CAMBIAR LA IDEA VAGA E INDIFERENTE SOBRE LAS RELACIONES HUMANAS, DANDOLE UN NUEVO ENFOQUE AL TRATO HUMANO QUE DEBEN RECIBIR LOS INDIVIDUOS.

POSTERIORMENTE ESTE AUTOR TRABAJO ARDUAMENTE PARA PODER DETERMINAR LA RELACION ENTRE LOS FACTORES FISICOS DEL AMBIENTE LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES.

LA INVESTIGACION LLEVADA A CABO POR ELTON MAYO EN EL AÑO DE 1927, EN UNA DE LAS PRINCIPALES FABRICAS DE LA WESTERN ELECTRIC COMPANY EN HAWTHORNE, FUE EL ESTABLECER UNA COMPARACION ENTRE DOS GRUPOS DE OBREROS, UNOS TRABAJANDO EN SITUACIONES NORMALES Y OTROS SUJETOS A CAMBIOS DE ILUMINACION, HUMEDAD Y TEMPERATURA. SE VIO QUE EN EL GRUPO CAMBIANTE, AL VOLVER A SU SITUACION INICIAL, LA EFICIENCIA SE MANTENIA EN LOS ALTOS NIVELES LOGRADOS EN EL EXPERIMENTO.

SE ENCONTRO QUE A LOS OBREROS LES GUSTABA QUE SE LES TOMARA EN CUENTA DANDOLES A CONOCER LOS OBJETIVOS DE ESTUDIO, LO QUE LLEVO A MAYO A ENCONTRAR QUE ESTO DESPERTABA UN INTERES EN EL TRABAJO Y EL ESPIRITU DE GRUPO, QUE ANTES LOS OBREROS NO TENIAN. SE CONCLUYO ADEMAS QUE LOS ASPECTOS ECONOMICOS COMO LOS INCENTIVOS TENIAN UNA RELATIVA IMPORTANCIA.

MAYO CONSIDERO QUE LA SOCIOLOGIA, MEDIANTE LA EXPERIMENTACION DEBERIA CONVERTIRSE EN UNA CIENCIA, YA QUE EL CONTROL DE GRUPO Y SUS REACCIONES DARIAN LAS LEYES DE SU COMPORTAMIENTO.

ENCONTRO TAMBIEN QUE LA FALTA DE COMPETENCIA ENTRE LOS TRABAJADORES DENTRO DE UNA EMPRESA, SUELE LLEVARLOS AL ABURRIMIENTO, PRESENTANDOSE DISMINUCION EN LA PRODUCTIVIDAD. ADEMAS PARA ESTE AUTOR EL SUPERVISOR JUEGA UN PAPEL MUY IMPORTANTE, YA QUE ESTE DEBE TOMAR MUY EN CUENTA LAS RELACIONES HUMANAS ENTRE SUS TRABAJADORES, Y DE ESTO DEPENDE

LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA Y LAS BUENAS RELACIONES ENTRE LOS OBREROS.

AFIRMABA QUE LOS TRABAJADORES ESTABAN MOTIVADOS UNIFORMEMENTE POR EL DESEO DE OBTENER MAYOR RETRIBUCION ECONOMICA Y QUE LOS DEMAS MOTIVOS NO EXISTIAN O ERAN DE POCA IMPORTANCIA.

ES IMPORTANTE HACER NOTAR QUE EN LA DECADA DE LOS 60' DOUGLAS MC. GREGOR, TUVO GRAN AUGE EN LO QUE SE REFIERE A PRODUCTIVIDAD POR PARTE DE LOS ESTUDIOSOS DEL COMPORTAMIENTO. PUSO DE RELIEVE LA IMPORTANCIA QUE REPRESENTA EL CONOCIMIENTO DEL COMPORTAMIENTO HUMANO EN ASUNTOS LABORALES.

HA CRITICADO LA FORMA TRADICIONAL EN QUE SE HAN VENIDO DESARROLLANDO LAS EMPRESAS EN EL ASPECTO HUMANO, A ESTE PUNTO DE VISTA TRADICIONAL LE HA LLAMADO LA TEORIA "X", CUYAS PRINCIPALES CARACTERISTICAS SON LAS SIGUIENTES:

TEORIA "X"

SUPUESTOS

- A) A LAS PERSONAS NO LES GUSTA TRABAJAR
- B) LA GENTE TRABAJA SOLO POR DINERO
- C) LA GENTE ES IRRESPONSABLE Y CARECE DE INICIATIVA.

POLITICAS

- A) HAY QUE DAR A LA GENTE TAREAS SIMPLES Y REPETITIVAS.

B) HAY QUE VIGILAR DE CERCA A LA GENTE Y ESTABLECER CONTROLES ESTRECHOS.

C) HAY QUE ESTABLECER REGLAS Y SISTEMAS RUTINARIOS.

EXPECTATIVAS

A) CONTROLADA ESTRECHAMENTE "LA GENTE ALCANZARA LOS ESTANDARES QUE SE LE HAN FIJADO".

ESTAS IDEAS TRADICIONALES HAN VARIADO DESDE LOS METODOS DUROS HASTA LOS SUAVES O BLANDOS, PERO EN ESENCIA CONSERVAN LOS MISMOS POSTULADOS. SIN EMBARGO, ESTOS SISTEMAS TAMPOCO HAN SOLUCIONADO EL PROBLEMA PORQUE TAN MALO ES TRATAR A LOS EMPLEADOS MEDIANTE COACCION, AMENAZAS O SUPERVISION MUY ESTRECHA COMO PERMITIR QUE LA DIRECCION ACCEDA HASTA DONDE LE SEA POSIBLE A LAS PETICIONES DE SU PERSONAL CON UN DEBILITAMIENTO FRECUENTE DE LA AUTORIDAD.

TEORIA "Y"

LA TEORIA "Y" APROVECHA LAS VENTAJAS DE LOS SISTEMAS DURO Y BLANDO, Y ELIMINA SUS DESVENTAJAS, ES DECIR, ES UNA TEORIA QUE TRATA DE SER FIRME PERO JUSTA. SUS PRINCIPIOS SON LOS SIGUIENTES:

SUPUESTOS

- A) LA GENTE TIENE INICIATIVA Y ES RESPONSABLE;
- B) QUIERE AYUDAR A LOGRAR OBJETIVOS QUE CONSIDERA VALIOSOS;
- C) ES CAPAZ DE EJERCITAR AUTOCONTROL Y AUTODIRECCION;
- D) POSEE MAS HABILIDADES DE LAS QUE ESTA EMPLEANDO ACTUALMENTE EN SU TRABAJO.

POLITICAS

- A) CREAR UN AMBIENTE PROPICIO PARA QUE LOS SUBORDINADOS CONTRIBUYAN CON TODO SU POTENCIAL A LA ORGANIZACION.
- B) LOS SUBALTERNOS DEBEN PARTICIPAR EN LAS DECISIONES.
- C) EL JEFE DEBE TRATAR CONSTANTEMENTE DE QUE SUS COLABORADORES AMPLIEN LAS AREAS EN LAS CUALES ESTOS EJERZAN SU AUTOCONTROL Y AUTODIRECCION.

EXPECTATIVAS

- A) LA CALIDAD DE LAS DECISIONES Y LAS ACTUACIONES MEJORARA POR LAS APORTACIONES DE LOS SUBORDINADOS;
- B) ESTOS EJERCERAN SUS POTENCIALIDADES EN LOGRAR LOS OBJETIVOS VALIOSOS DE LA ORGANIZACION.
- C) SU SATISFACCION SE INCREMENTARA COMO RESULTANTE DE SU PROPIA CONTRIBUCION.

ESTOS PRINCIPIOS SON MAS DINAMICOS, PUES INDICAN LA POSIBILIDAD DE DESARROLLO Y CRECIMIENTO DEL TRABAJADOR COMO SER HUMANO.

A MODO DE COMPARACION ENTRE ESTAS DOS TEORIAS SE MUESTRA EN LA TEORIA "Y" QUE LA DIRECCION ES RESPONSABLE DEL BUEN FUNCIONAMIENTO DE LA EMPRESA; EN CAMBIO LA TEORIA "X" CULPA A LA NATURALEZA HUMANA.

FINALMENTE, LA TEORIA "Y" CREA OPORTUNIDADES Y OFRECE DIRECTRICES PARA QUE LA GENTE SE AUTOCONTROLE Y SE AUTODIRIJA SIN NECESIDAD DE CONTROL EXTERNO (ARIAS, 1980).

POR OTRO LADO, CHRIS ARGYRIS, AFIRMABA QUE EL INDIVIDUO POSEE UNA FUERTE NECESIDAD DE LOGRAR SU PROPIA REALIZACION Y QUE LOS CONTROLES PROPIOS DE UNA ORGANIZACION LO HACEN SENTIRSE SUBORDINADO Y DEPENDIENTE; AFIRMABA IGUALMENTE QUE LAS TECNICAS OPERATIVAS EMPLEADAS EN LAS GRANDES EMPRESAS IGNORAN LAS NECESIDADES SOCIALES Y PERSONALES DE LOS EMPLEADOS; ADEMAS COMO PREMISA BASICA SUPONE QUE ES REALMENTE IMPOSIBLE QUE UNA PERSONA PUEDA MOTIVAR A OTRA, EN CONSECUENCIA, LOS SUBORDINADOS QUE POSEEN LO QUE ARGYRIS LLAMA "ENERGIA PSICOLOGICA" DAN MAXIMA PRIORIDAD A LA SATISFACCION DE SUS PROPIAS NECESIDADES. MIENTRAS MAYORES SEAN LAS DISCREPANCIAS ENTRE LAS NECESIDADES INDIVIDUALES Y LAS DE LA EMPRESA, MAYOR SERA LA SITUACION DE DESCONTENTO ENTRE LOS EMPLEADOS, QUE SE PRESENTA EN DIVERSAS MANIFESTACIONES COMO POR EJEMPLO, APATIA, CONFLICTOS, TENSIONES, O REBELION. DENTRO DE ESTA TEORIA DE PENSAMIENTO SE DEBE INCLUIR EN LAS TECNICAS DE MOTIVACION EL

OFRECIMIENTO DE OPORTUNIDADES Y EMPLEOS EXIGENTES A LOS EMPLEADOS QUE REQUIEREN ENTRENAMIENTO ESPECIAL (REYES, 1984) SE PODRIAN HACER CIENTOS DE HOJAS ACERCA DE LOS DIVERSOS CONCEPTOS DE MOTIVACION, SIN EMBARGO EL PROPOSITO DE ESTA INVESTIGACION ES ESTUDIAR TAMBIEN EL TERMINO "MOTIVACION DE LOGRO". MURRAY (1938) DEFINIO LA MOTIVACION DE LOGRO COMO UN DESEO O TENDENCIA A VENCER OBSTACULOS, EJERCITAR EL PODER Y SUPERAR LAS TAREAS DIFICILES LO MEJOR Y MAS RAPIDAMENTE POSIBLE. SIN EMBARGO, HASTA 1953, LOS PSICOLOGOS INTENTARON MEDIR LA FUERZA DE ESTA MOTIVACION USANDO EL TAT, TEST DE APERCEPCION TEMATICA (MCCLELLAND, CLARK Y LOWELL, 1953).

EL TAT CONSISTE EN UN CONJUNTO DE LAMINAS QUE MUESTRAN DIFERENTES SITUACIONES. A QUIEN HA DE PASAR LA PRUEBA SE LE PIDE QUE ESCRIBA UNA HISTORIA QUE EXPLIQUE COMO SE HA LLEGADO A LA SITUACION QUE APARECE EN EL DIBUJO, QUE ESTA PASANDO AHORA Y QUE PASARA EN EL FUTURO.

LO QUE SUBYACE EN LA PRUEBA ES EL HECHO DE QUE SE TRATE DE IMAGINAR HISTORIAS SOBRE TEMAS IMPORTANTES PARA LA PERSONALIDAD GENERAL.

MCCLELLAND Y SUS COLEGAS DISEÑARON UN SISTEMA PARA PUNTUAR LAS IMAGENES DE LOGRO. ANALIZARON EL CONTENIDO DE LAS HISTORIAS SOBRE LOS DIBUJOS DEL TAT PARA VER SI LOS SUJETOS HABIAN USADO IMAGENES DE LOGRO. EN OTRAS PALABRAS, SI LAS HISTORIAS CONTENIAN OBJETIVOS DIFICILES, REFERIDOS A INSISTIR EN ALGO, SUPERAR OBSTACULOS ETC. A PARTIR DE LAS RESPUESTAS A ESTAS PREGUNTAS, EVALUARON LA MOTIVACION DE LOGRO DEL INDIVIDUO.

LA TEORIA DE MCCLELLAND (1961) FUE REALIZADA EN FORMA SISTEMATICA Y COORDINADA. PARA ESTE AUTOR LOS INDIVIDUOS ESTAN MOTIVADOS FUNDAMENTALMENTE POR TRES FACTORES, A SABER: UNO DE REALIZACION DE LOGRO, OTRO DE AFILIACION Y OTRO DE PODER.

SE CONSIDERA QUE CUANDO UNA PERSONA SE ENCUENTRA MOTIVADA POR EL LOGRO TIENE METAS BIEN DEFINIDAS Y HACE HASTA LO IMPOSIBLE POR ALCANZARLAS; EN CAMBIO, CUANDO SE ENCUENTRA MOTIVADA POR LA AFILIACION INTENTA MAYOR CONTACTO SOCIAL QUE EXITO EN SUS NEGOCIOS; POR TAL MOTIVO ANTEPONDRÁ LA AMISTAD A LA REALIZACION DE SUS METAS DE LOGRO. AHORA BIEN, SI LO QUE BUSCA ES EL PODER, SU PRINCIPAL MOTIVACION SERIA LA DE INFLUIR SOBRE LOS DEMAS.

ES IMPORTANTE HACER NOTAR QUE MCCLELLAND REALIZO DIVERSOS ESTUDIOS EN OTROS PAISES Y ENCONTRO QUE EN LOS PAISES DESARROLLADOS POSEEN MAS NECESIDAD DE LOGRO QUE LOS QUE SE ENCUENTRAN EN PROCESO DE DESARROLLO, LOS QUE SE VEN MAS ATRAIDOS POR LA AFILIACION.

ESTE AUTOR ORIGINALMENTE TRABAJO CON ATCKINSON, Y SE CENTRO EN LOS TRES MOTIVOS ANTES MENCIONADOS, PERO SU INTERES ES MAYOR POR EL LOGRO, EL CUAL RELACIONA CON EL DESARROLLO ECONOMICO. ASIMISMO DEFINE EL MOTIVO O LA NECESIDAD DE LOGRO COMO UNA ORIENTACION GENERAL HACIA ALCANZAR CIERTO ESTANDAR DE EXCELENCIA. NO ES DIFICIL DARSE CUENTA QUE LA NECESIDAD DE LOGRO PUEDE SER ASOCIADA CON UN VALOR TERMINAL EN EL SENTIDO DE ROKEACH, O PUEDE SER CONECTADA CON ALGUNAS DE LAS ORIENTACIONES VALORATIVAS DE KLUCKHOHN.

MCCLELLAND Y WINTER (1969) ANALIZARON EL DESARROLLO ECONOMICO DE OCCIDENTE EN TERMINOS DE LA MOTIVACION DE LOGRO, LA CUAL MIDIO EN DISTINTAS CULTURAS, INTENTANDO PROMOVER EL DESARROLLO ECONOMICO EN VARIOS PAISES.

LA TREMENDA RELEVANCIA SOCIAL QUE ESTOS ESTUDIOS DIERON A LA MOTIVACION DE LOGRO EXPLICA EN PARTE LA ATENCION QUE RECIBIERA, ESPECIALMENTE EN INVESTIGACION TRANSCULTURAL. SIN EMBARGO, Y SIN DESCONOCER LA IMPORTANCIA DE LAS CONTRIBUCIONES DE MCCLELLAND EN EL AREA, SU ENFOQUE PRESENTA IMPORTANTES LIMITACIONES.

HAY POR LO MENOS TRES LIMITACIONES DEL ENFOQUE DE ESTE AUTOR A LAS QUE ES RELEVANTE REFERIRSE:

- EL ENFASIS EN LA PERSONALIDAD COMO EL PRINCIPAL DETERMINANTE DE LA MOTIVACION DE LOGRO.
- LA DEFINICION DEL MISMO PATRON DE COMPORTAMIENTO COMO COMPORTAMIENTO DE LOGRO EN DISTINTAS CULTURAS.
- EL USO DE UNA MISMA ESCALA PARA MEDIR MOTIVACION DE LOGRO EN TODAS ELLAS (MAEHR & NICHOLS, 1980)

ATKINSON (1957) FUNDAMENTO SU MODELO TEORICO DE ORIENTACION DE LOGRO EN EL HECHO DE QUE EL MOTIVO SE ENCUENTRA LATENTE EN EL SER HUMANO, PERO ES CAPAZ DE EMERGER AL SER ACTIVADO POR ESTIMULOS SITUACIONALES.

PARA ESTE AUTOR LA CONSECUICION DE UNA META VIENE A SER EL PRODUCTO DE LA DINAMICA QUE SE ESTABLECE ENTRE LA FUERZA DE UN

MOTIVO, LA MANERA DE EVALUAR LAS EXPECTATIVAS DE EXITO Y EL VALOR DE INCENTIVO.

ATKINSON (1966) CONCIBE EL MOTIVO DE LOGRO COMO "UNA DISPOSICION PARA APROXIMARSE AL EXITO", LA EXPECTATIVA LA INTERPRETA COMO UNA ANTICIPACION COGNITIVA DEL SUJETO DERIVADA DE AQUELLOS ESTIMULOS SITUACIONALES DE LOS QUE EL INDIVIDUO DEDUCIRA SU PROBABILIDAD SUBJETIVA DE EXITO.

EN EL MODELO DE ESTE AUTOR SE PRIVILEGIA LA ANTICIPACION DEL COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL EN UNA SITUACION ESPECIFICA EN LUGAR DE LOS ESFUERZOS ORIENTADOS PARA LA TAREA A LARGO PLAZO, LO QUE EQUIVALE AL COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL EN EL PRESENTE PSICOLOGICO.

ATKINSON ESTABLECE QUE LA ORIENTACION DE LOGRO ESTA COMPUESTA POR LA SUMA ALGEBRAICA DE LAS INCLINACIONES PARA INVOLUCRARSE EN UNA ACTIVIDAD ORIENTADA AL LOGRO Y LA PROPENSION A LA EVITACION DE UNA TAREA QUE PUDIERA DAR COMO RESULTADO EL FRACASO.

ASIMISMO PARA EL LA MOTIVACION PRESENTA UN CARACTER BIVALENTE, CORRESPONDIENDO UN VALOR POSITIVO A LA MOTIVACION DE LOGRO QUE SE INTERPRETA COMO UNA TENDENCIA PARA EFECTUAR UNA ACTIVIDAD QUE SE PREDICE CONDUCIRA AL EXITO, Y ADJUDICANDOSELE UN VALOR NEGATIVO A LA MOTIVACION PARA EVITAR EL FRACASO, QUE SE RECONOCE COMO UNA TENDENCIA PARA EVITAR COMPRENDER UNA ACTIVIDAD QUE CONDUZCA AL FRACASO, POR LO QUE ESTA MOTIVACION DEBE SER COMPRENDIDA CON UN CARACTER INHIBITORIO. ASIMISMO, SE PONE DE MANIFIESTO QUE EL GRADO DE DIFICULTAD PUEDE SER

DEDUCIDO DE LA PROBABILIDAD SUBJETIVA DE EXITO, ES DECIR QUE LA TAREA QUE UN INDIVIDUO ENCUENTRA DIFICIL SERA AQUELLA EN QUE SU PROBABILIDAD SUBJETIVA DE EXITO ES MUY BAJA, EN TANTO QUE LA TAREA QUE UN SUJETO ENCUENTRA FACIL SERA AQUELLA EN LA QUE SU PROBABILIDAD SUBJETIVA DE EXITO ES MUY ELEVADA; DE ESTOS SUPUESTOS TEORICOS SE CREE QUE EL SUJETO QUE PRESENTA UN MOTIVO DE LOGRO MAS ELEVADO, UBICARA SU NIVEL DE ASPIRACION EN LA ZONA INTERMEDIA DONDE EL RIESGO ES MODERADO.

AHORA SE SABE QUE LOS BEBES DE DOS MESES PARECEN EXPERIMENTAR ALGUN SENTIDO DE LOGRO; EN UN EXPERIMENTO EN EL QUE UNOS BEBES CONTROLABAN LOS MOVIMIENTOS DE UN MOVIL COLGANDO SOBRE ELLOS GIRANDO LA CABEZA, SE ADVIRTIO QUE LOS BEBES QUE ELLOS MISMOS MOVIAN EL MOVIL SONREIAN MAS QUE LOS BEBES QUE NADA MAS VEIAN EL MISMO MOVIL Y NO LO HABIAN MOVIDO POR SI MISMOS. ESTE DESCUBRIMIENTO PARECE SENALAR ALGUN TIPO DE NECESIDAD HUMANA INNATA PARA CONSEGUIR QUE OCURRA ALGO (WATSON Y RAMEY, 1972). TAMBIEN HAN APARECIDO VARIAS CARACTERISTICAS DE LA PERSONALIDAD Y ESTILOS DE COMPORTAMIENTO EN PERSONAS CON UNA NECESIDAD DE LOGRO ELEVADA. CUANDO SE LES DA A ELEGIR ENTRE TAREAS DIFICILES, FACILES O DE MEDIANA DIFICULTAD, GENERALMENTE ELIGEN ESTAS ULTIMAS, QUE PARECEN PRESENTAR DIFICULTAD SUFICIENTE COMO PARA RESULTAR INTERESANTES, PERO NO TANTA COMO PARA GENERAR DESANIMO (MAHONEY, 1960; MORRIS, 1966). SUELEN SENTIRSE OPTIMISTAS FRENTE A SUS POSIBILIDADES DE EXITO, SE CONSIDERAN CAPACES DE CONSEGUIRLO, DE ACEPTAR

RESPONSABILIDADES PERSONALES Y ESTAN DISPUESTOS A POSPONER LA RECOMPENSA CON TAL DE LOGRAR EL EXITO (FEATHER, 1965; KUKLA, 1972; MISCHEL 1961).

ES MUY POSIBLE QUE LA NECESIDAD DE LOGRO SEA POR LO MENOS PARCIALMENTE HEREDADA, ALGUNAS PERSONAS NACEN CON EL IMPULSO DE TENER EXITO. SEA LO QUE FUERE, EXISTEN MANERAS DE AUMENTAR LA MOTIVACION DE LOGRO; POR EJEMPLO, DETERMINADAS MANERAS DE EDUCAR A LOS HIJOS PARECEN INFLUIR EN ELLOS PARA QUE TENGAN UNA ELEVADA MOTIVACION DE LOGRO, (FESHBACH Y WEINER, 1982).

SE PUEDE MEJORAR TAMBIEN LA CONDUCTA DE LOGRO EN EPOCAS MAS AVANZADAS DE LA VIDA. CIERTOS INDIVIDUOS QUE TOMARON PARTE EN UNOS CURSILLOS DE ENTRENAMIENTO DE 3 A 6 SEMANAS DE DURACION DONDE APRENDIERON LA IMPORTANCIA DE ACEPTAR EL RIESGO, COMO DETERMINAR LAS PROPIAS METAS, Y SIENDO ORIENTADOS HACIA UN FUTURO DE EXITO, ALCANZARON MAYORES EXITOS QUE OTROS QUE NO HABIAN PARTICIPADO EN ESOS CURSILLOS (MCCLELLAND Y WINTER, 1969)

OSTROVEN (1978) INTENTO ACTUAR MODIFICANDO LA CONCEPCION QUE LOS SUJETOS TIENEN SOBRE SU CAPACIDAD DE TENER EXITO O FRACASAR, YA QUE OPINAN QUE LOS GANADORES TIENDEN A PENSAR QUE NO POSEEN LA SUFICIENTE HABILIDAD Y QUE, HAGAN LO QUE HAGAN, NO TENDRAN EXITO, POR LO QUE NO SE ESFUERZAN.

EL RESULTADO ES UN CIRCULO VICIOSO, YA QUE LA PERSONA QUE NO SE ESFUERZA CUENTA, COMO ES NATURAL, CON MAS PROBABILIDADES DE FRACASAR. ALGUNOS PROGRAMAS ENSEÑAN SIMPLEMENTE LA IMPORTANCIA DEL ESFUERZO PARA EL EXITO.

ATKINSON (1957), SEÑALA QUE LA MOTIVACION DE LOGRO EN ALGUNAS PERSONAS ES MODIFICADA POR SU TENDENCIA A EVITAR EL FRACASO, LAS PERSONAS QUE SIENTEN UNA ALTA MOTIVACION PARA EVITAR EL FRACASO NO SE SIENTEN DISPUESTAS A CORRER EL RIESGO NECESARIO PARA ALCANZAR EL EXITO. ESTAS PERSONAS ELIGEN TAREAS FACILES CUANDO PUEDEN; AL NO QUERER CORRER EL RIESGO, SE MANTIENEN ALEJADAS DEL VERDADERO EXITO Y TERMINAN EN UN PUNTO INTERMEDIO ENTRE EL EXITO Y EL FRACASO. MIENTRAS QUE ESTA TEORIA RESULTABA RAZONABLEMENTE BUENA PARA PREDECIR EL COMPORTAMIENTO MASCULINO EN DIVERSAS SITUACIONES EXPERIMENTALES, RESULTA MENOS EXACTA CUANDO ES REFERIDA A LA MUJER.

EXISTEN INDICIOS DE QUE LAS MUJERES CONCIBEN EL LOGRO DE MANERA DISTINTA QUE EL VARON, Y DE QUE REALMENTE LO CONSIGUEN EN MENOR MEDIDA. LOS ESPECIALISTAS EN LA MATERIA SE EXTRANABAN DE QUE HUBIERA MENOR NUMERO DE MUJERES CURSANDO ESTUDIOS SUPERIORES Y DESEMPEÑANDO PROFESIONES DE ALTO NIVEL, Y DE QUE SI LO HACIAN ERA MENOS PROBABLE QUE TUVIERAN EXITO (ERA ESTO DEBIDO A QUE TENIAN MENOS CAPACIDAD O MENOR MOTIVACION DE LOGRO, O MAS BIEN ERA DEBIDO A UNA AUTENTICA DESCRIMINACION).

HORNER (1968) PRESIDENTA DEL RADCLIFFE COLLEGE, FUE LA PRIMERA EN ABORDAR ESTA CUESTION CIENTIFICAMENTE. PIDIO A ESTUDIANTES TANTO MASCULINOS COMO FEMENINOS, QUE ESCRIBIESEN HISTORIAS SOBRE EL EXITO. LAS MUJERES PONIAN MAS EL ACENTO EN LAS CONSECUENCIAS NEGATIVAS QUE ESTE PUDIERA ACARREARLES COMO LA IMPOPULARIDAD, LA SOLEDAD, Y LA CULPABILIDAD, MIENTRAS QUE TANTO LOS VARONES COMO LAS MUJERES, EN SUS RELATOS SOBRE EL

EXITO MASCULINO, ENFATIZABAN LAS VENTAJAS DEL EXITO. BASANDOSE EN SUS RESPUESTAS, HORNER SUGIRIO QUE LAS MUJERES TIENEN MIEDO AL EXITO, MIEDO QUE EVITA LO ALCANCEN.

OPUESTAMENTE A ESTO, TRESEMER (1974) SEÑALA QUE LOS VARONES EXPERIMENTAN EL MISMO MIEDO FRENTE AL EXITO QUE LAS MUJERES.

SIN EMBARGO, VARIOS ESTUDIOS HAN CONFIRMADO LA PREMISA BASICA DE QUE LAS MUJERES, POR LO MENOS EN LOS AÑOS, SESENTA Y SETENTA, Y PRINCIPIOS DE LOS OCHENTA, EXPERIMENTABAN DIFICULTADES EN RECONCILIAR SU RECIEN CONQUISTADA LIBERTAD PARA ALCANZAR EL EXITO, CON LAS EXPECTATIVAS SOBRE EL PAPEL DE LA MUJER EN LA SOCIEDAD (STEPHAN, ROSEFIELD Y STEPHAN, 1976; KRUEGAR, 1983).

DEAUX, WHITE Y FARRIS (1975) MENCIONABAN QUE ALGUNAS MUJERES TIENEN SENTIMIENTOS AMBIVALENTES FRENTE AL LOGRO Y NO COMPITEN POR QUE CONSIDERAN EXCESIVO SU COSTO. ASIMISMO, PARECE COMPROBADO QUE LAS MUJERES A MENUDO DEJAN DE COMPETIR CON LOS VARONES CUANDO CREEN QUE LA TAREA INCLUYE HABILIDADES PROPIAMENTE "MASCULINAS".

TODO LO ANTERIOR INDICA QUE FRECUENTEMENTE PARECE QUE LAS MUJERES SE NIEGAN A COMPETIR NO POR TEMOR IRRACIONAL, SINO POR UNA EVALUACION REALISTA DE LOS EFECTOS NEGATIVOS QUE CON FRECUENCIA HA DE SUFRIR LA MUJER QUE TIENE EXITO EN NUESTRA SOCIEDAD. PARA MUCHAS MUJERES EL EXITO EN SU PROFESION HA GENERADO CONFLICTOS EN SU VIDA PERSONAL. CUANDO LOS ESTEREOTIPOS CULTURALES DISMINUYEN Y LAS ACTITUDES TAMBIEN, PUEDE QUE TALES CONSECUENCIAS NEGATIVAS YA NO SIGAN EL EXITO

DE UNA MUJER, Y QUE MUJERES COMPETENTES SEAN CAPACES DE BUSCAR Y DISFRUTAR EL EXITO CON EL MISMO ENTUSIASMO QUE LOS VARONES. EL EFECTO DE LAS TENDENCIAS ORIENTADAS HACIA EL LOGRO SOBRE EL NIVEL DE EJECUCION DE UNA SITUACION DE LOGRO, SE HA CONSIDERADO QUE VARIA CON LA FUERZA RELATIVA. CUANDO EL MOTIVO PARA EVITAR EL FRACASO ES MAYOR QUE EL MOTIVO DE LOGRO. UN EFECTO INHIBIDOR SOBRE LA EJECUCION PUEDE PREDECIRSE A TRAVES DE LA TEORIA DEL LOGRO. DE ESTA MANERA, UNA MEJOR EJECUCION PUEDE ESPERARSE CUANDO EL MOTIVO DE LOGRO ES EL MAS FUERTE.

FINALMENTE, LA TEORIA PREDICE QUE HABRA REACCIONES DIFERENTES HACIA LAS EXPERIENCIAS DE EXITO Y FRACASO EN LOS DOS GRUPOS MOTIVADOS.

AQUELLAS PERSONAS CUYO MOTIVO AL LOGRO ES MAYOR QUE SU MOTIVACION A EVITAR EL FRACASO, PERSISTIRAN MAS ANTE EL FRACASO EN LA SITUACION EN LA CUAL LA EXPECTATIVA INICIAL DE EXITO ES FUERTE, QUE CUANDO NO LO ES. SIN EMBARGO, AQUELLOS EN QUIENES PREDOMINA EL MOTIVO A EVITAR EL FRACASO PERSISTIRAN MAS ANTE EL FRACASO CUANDO INICIALMENTE PERCIBEN LA PROBABILIDAD DEL EXITO COMO BAJA, QUE CUANDO LA PERCIBEN COMO ALTA.

SE CONOCE QUE LAS PERSONAS CON MAYOR NECESIDAD DE LOGRO ELIGEN MAS A MENUDO NIVELES DE ASPIRACION INTERMEDIOS EN TAREAS INDIVIDUALES, QUE AQUELLOS QUE TIENEN MENOS NECESIDAD DE LOGRO. POR OTRA PARTE, EL INDIVIDUO CON MAYOR NECESIDAD DE LOGRO ESCOGE ASPIRACIONES DE GRUPO QUE ELIGIRIA PARA SI SOLO.

MCCLELLAND (1953) TOMA UNA VIEJA TESIS DE MAX WEBER Y LA ADAPTA A SUS CONSIDERACIONES ACERCA DE LA NECESIDAD DE LOGRO, AL AFIRMAR QUE DICHA MOTIVACION ES EN PARTE RESPONSABLE DEL DESARROLLO ECONOMICO.

EN SUS PROCEDIMIENTOS, ESTA MOTIVACION ES EVALUADA TANTO A TRAVES DE LAS RESPUESTAS DEL SUJETO EN TECNICAS PROYECTIVAS TIPO TAT, ES DECIR, TANTO A NIVEL INDIVIDUAL COMO A TRAVES DEL ANALISIS DE CONTENIDO DE PRODUCTOS CULTURALES.

SOBRE TODO CON ESTE SEGUNDO PROCEDIMIENTO. MCCLELLAND HACE ALGUNAS DE LAS EVALUACIONES MAS INTERESANTES DE SU TEORIA.

EN UNO DE SUS ESTUDIOS SE ANALIZAN LAS HISTORIAS CONTENIDAS EN LOS TEXTOS ESCOLARES DE 23 PAISES, SITUADOS EN LAS ZONAS TEMPLADAS.

EN CADA CASO SE SELECCIONARON 21 HISTORIAS AL AZAR QUE TUVIESEN DE 50 A 800 PALABRAS.

DOS JUECES CALIFICARON LAS HISTORIAS CON UNA ALTA CONCORDANCIA (0.92 A 0.98). LAS HISTORIAS ERAN CLASIFICADAS + 2 SI ESTABAN DEFINITIVAMENTE RELACIONADAS CON EL LOGRO; + 1 SI POSIBLEMENTE LO ESTABAN Y 0 SI NO ESTABAN RELACIONADAS.

UNA CORRELACION ENTRE MITADES ARROJO DE 0.75 A 0.80. LO CUAL INDICA CONFIABILIDAD ACEPTABLE

SE HICIERON ANALISIS COMPARANDO LOS PAISES Y SE ENCONTRO, EN 1925, UNA RELACION ENTRE EL NIVEL DE LOGRO Y EL CRECIMIENTO ECONOMICO DE DICHA MEDIDA SE DEFINIO AL DESARROLLO ECONOMICO COMO "CRECIMIENTO DE LA PRODUCCION, SERVICIO Y UTILIZACION DE LA TECNOLOGIA MAS MODERNA. LA MEDIDA DE K W H PER CAPITA ES

REFERIDA A LOS AUMENTOS EN DICHO CONSUMO, EN EL LAPSO QUE VA DE 1929 A 1950.

LOS SEIS PAISES CON EL MAS ALTO LOGRO EN 1925 FUERON: IRLANDA, AUSTRALIA, CANADA, SUECIA, GRAN BRETAÑA Y DINAMARCA.

LOS DE MAYOR AUMENTO EN CONSUMO ENERGETICO; SUECIA, ESTADOS UNIDOS, NUEVA ZELANDIA, CANADA, GRAN BRETAÑA Y AUSTRALIA, AUNQUE ES EVIDENTE QUE LA CORRESPONDENCIA NO ES PERFECTA, LA CORRELACION ES DE 0.53 ENTRE AMBAS MEDIDAS CON LOS 23 PAISES, LO CUAL TIENE UNA PROBABILIDAD INFERIOR AL 0.01 DE HABER OCURRIDO POR AZAR Y QUE EVIDENCIA EN FORMA POSITIVA LA TESIS DE MCCLELLAND, QUE PLANTEA QUE LOS VALORES INCULCADOS EN LOS NIÑOS, EN ESTE CASO LOS VALORES CONECTADOS CON EL LOGRO DE PATRUNES DE EXCELENCIA, SE REFLEJARAN POSTERIORMENTE EN UN MAYOR DESARROLLO ECONOMICO.

A PARTIR DE ESTOS PRIMEROS RESULTADOS, MCCLELLAND SE ADENTRA A ESTUDIAR OTROS CASOS HISTORICOS EN CUYO ANALISIS UTILIZA GRAN INGENIOSIDAD, AUNQUE LE HACEN VULNERABLE A CRITICAS METODOLOGICAS Y TEORICAS, TANTO EN LA EVALUACION DE LO PSICOLOGICO COMO EN LA SELECCION DE SUS INDICES ECONOMICOS.

ANALIZA POR EJEMPLO, EL CASO DE LA GRECIA CLASICA MIDIENDO LA MOTIVACION DE LOGRO EN LA LITERATURA PRODUCIDA DURANTE TRES PERIODOS: EL PERIODO DE CRECIMIENTO (DE 900 A.C. A 475 A.C.), EL PERIODO DEL APOGEO (DE 475 A.C. A 362 A.C.), Y EL PERIODO DE DECLINACION (DE 362 A.C. A 100 A.C.). EN CADA CASO SE SELECCIONARON TROZOS DE IGUAL LONGITUD PRODUCIDOS POR DIVERSOS ESCRITORES Y RELACIONADOS CON DIFERENTES TEMAS (POESIA,

CELEBRACIONES FUNERARIAS, ETC); LOS RESULTADOS INDICARON UNA DECLINACION PROGRESIVA DE LAS REFERENCIAS AL LOGRO EN LOS TRES PERIODOS. LA MEDIDA DEL DESARROLLO ECONOMICO FUE EVALUADA POR LA EXTENSION DEL COMERCIO GRIEGO EVIDENCIADO POR LOS SITIOS DONDE SE HAN ENCONTRADO RESTOS DE VASIJAS GRIEGAS.

EN ESTE CASO SE ENCUENTRA NUEVAMENTE UNA RELACION ENTRE NECESIDAD DE LOGRO Y DESARROLLO COMERCIAL.

EN FORMA SIMILAR HACE UN ANALISIS DE LA MOTIVACION DE LOGRO EN EL PERU PRECOLOMBINO, SOBRE LA BASE DE QUE CIERTO TIPO DE DISEÑOS, EVIDENCIADO POR EL UTILIZADO EN LA DECORACION DE VASIJAS DE BARRO (DIAGONALES Y EN FORMA DE S) ES MAS FRECUENTE EN INDIVIDUOS CON ALTA NECESIDAD DE LOGRO, Y LO RELACIONA CON EL VOLUMEN DE EDIFICACIONES PUBLICAS EN EL VALLE DEL VIRU.

ASI COMO LOS ANTERIORES, MCCLELLAND PRESENTA VARIOS CASOS EN LOS CUALES ENCUENTRA UNA RELACION ENTRE MOTIVACION DE LOGRO Y FENOMENOS DE CARACTER HISTORICO-SOCIAL.

EN 1975 HA PLANTEADO LA IMPORTANCIA DEL BALANCE ENTRE LA MOTIVACION DE PODER Y LA MOTIVACION DE AFILIACION COMO ANTECEDENTE A LOS PERIODOS DE GUERRA. ES POSIBLE EVALUAR EL NIVEL DE DICHAS MOTIVACIONES EN LA MISMA FORMA EN QUE SE EVALUO LA MOTIVACION DE LOGRO.

ANALIZANDO TEXTOS INFANTILES, NOVELAS POPULARES O HIMNOS RELIGIOSOS EN ESTADOS UNIDOS DE AMERICA POR PERIODOS DE 10 AÑOS, DESDE 1780 HASTA 1970, OBSERVA CIERTAS REGULARIDADES EN LAS CUALES UNA ALTA NECESIDAD DE PODER Y UNA ALTA NECESIDAD DE AFILIACION SON SEGUIDAS POR UN DESCENSO EN LA MOTIVACION DE

AFILIACION, LO CUAL HACE QUE LA MOTIVACION DE PODER SEA MAS ALTA QUE LA NECESIDAD DE AFILIACION.

ESTA SITUACION ES SEGUIDA POR GUERRA DESPUES DE 15 A 20 AÑOS, HASTA LA PRIMERA GUERRA MUNDIAL, DE 13 PREDICCIONES POSIBLES SOLAMENTE RESULTO UNA INCORRECTA.

DESPUES DE LA PRIMERA GUERRA MUNDIAL, EL TIEMPO ENTRE LA PRESENCIA DEL PATRON MOTIVACIONAL Y EL COMIENZO DE LA GUERRA DISMINUYE. MCCLELLAND LO EXPLICA TENTATIVAMENTE COMO RESULTADO DE LA TECNOLOGIA MODERNA DE COMUNICACION Y MOVILIZACION QUE HA ACELERADO LOS PROCESOS.

EL ANALISIS DE CONTENIDO DE LOS TEMAS PRESENTES EN EL PERIODO DE 1960 A 1970 INDICA UNA NECESIDAD DE PODER MAS ALTA QUE UNA NECESIDAD DE AFILIACION. DE ACUERDO CON EL ESTO PUDIERA SIGNIFICAR QUE LOS ESTADOS UNIDOS ESTAN A PUNTO DE COMENZAR OTRA GUERRA, Y ESTE AUTOR HIPOTETIZA QUE PUDIERA SER CON LOS PAISES ARABES.

ESTA RELACION PODRIA INTERPRETARSE INDICANDO QUE EXISTEN CIERTOS CAMBIOS EN LA IDEOLOGIA DOMINANTE EN UNA CULTURA, QUE A SU VEZ VIENEN CONECTADOS CON UN EVENTO HISTORICO COMO LAS GUERRAS ANOTADAS POR MCCLELLAND, PERO NO ES JUSTIFICADO DECIR QUE ESE CAMBIO DE VALORES O MOTIVACIONES SEA EL QUE CAUSA LAS GUERRA; ES SUFICIENTE ANOTAR QUE ES UN INDICADOR GENERADO POR FACTORES SOCIALES QUE NO SE LLEGAN A ANALIZAR.

TEORIA DE ABRAHAM MASLOW.- ESTE AUTOR SE ENFOCO A JERARQUIZAR LAS DIVERSAS NECESIDADES DE LOS INDIVIDUOS EN VARIAS ESCALAS, LAS CUALES SE ANALIZAN A CONTINUACION:

1.- FISIOLOGICAS.- COMO EL HAMBRE, LA SED, ETC. MASLOW SUBRAYA QUE SI SE EXAMINAN EN GRAN DETALLE TALES NECESIDADES, EXISTEN MUCHISIMAS, COMO EN EL CASO DEL HAMBRE, CUANDO SE CONSIDERA LA VARIEDAD DE HAMBRES ESPECIFICAS.

ESTAS NECESIDADES SON LAS MAS POTENTES, Y SI NO SON SATISFECHAS PUEDEN DOMINAR AL INDIVIDUO, COMO EN EL CASO DE UN HOMBRE MUERTO DE HAMBRE O UN HOMBRE MUERTO DE SED; SIN EMBARGO, TALES NECESIDADES RARA VEZ DOMINAN EN NUESTRA SOCIEDAD. AL MENOS EN EL SEGMENTO MAYOR DE LA POBLACION.

2.- DE SEGURIDAD.- ESTAS TAMBIEN DOMINAN LA CONDUCTA. EN NUESTRA CULTURA, ESTAS SE MANIFIESTAN PRINCIPALMENTE EN LOS NINOS, Y SE DICE QUE SIRVEN DE BASE A LAS REACCIONES INFANTILES FRENTE A LOS EXTRAÑOS, LOS RUIDOS SUBITOS, LA AMENAZA DE SER TIRADO, ETC, Y EL DESEO DE RUTINA DE LOS NINOS MAYORES. VARIAS DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD QUE TOMAN LOS ADULTOS, COMO POSICIONES FIRMES, EL AHORRO Y TODO TIPO DE SEGUROS, SON MEDIOS DE PROPORCIONARSE SEGURIDAD ANTE EL TIPO DE COSAS QUE PUDIERAN PERTURBARLA.

NORMALMENTE, ESTAS NECESIDADES DE SEGURIDAD NO DOMINAN AL ADULTO EN UNA SOCIEDAD BIEN ORDENADA O REGULADA; Y ENTRAN EN ACCION ESPECIALMENTE EN EMERGENCIAS COMO GUERRA, EPIDEMIAS, CATASTROFES NATURALES, OLAS DE CRIMENES Y CONDICIONES SIMILARES; SIN EMBARGO, A MENUDO SE LES ENCUENTRA EN LAS NEUROSIS.

LAS NECESIDADES DE PERTENECER Y DE AMOR SURGEN CUANDO LAS NECESIDADES FISIOLÓGICAS Y LAS DE SEGURIDAD ESTAN RELATIVAMENTE ATENUADAS.

AHORA LAS PERSONAS SENTIRAN AGUDAMENTE, COMO NUNCA ANTES, LA AUSENCIA DE AMIGOS, DE LA NOVIA, DE LA ESPOSA O DE LOS NIÑOS. TENDRA HAMBRE DE RELACIONARSE AFECTUOSAMENTE CON LA GENTE EN GENERAL, ESTO ES POR UN LUGAR EN SU GRUPO, Y LUCHARA INTENSAMENTE POR LOGRAR SU META. DESEARA TENER TAL LUGAR MAS QUE CUALQUIER OTRA COSA EN EL MUNDO, E INCLUSO PODRA OLVIDAR QUE ALGUNA VEZ ESTUVO HAMBRIENTA, SE BURLARA DEL AMOR POR IRREAL O INNECESARIO O POR NO TENER IMPORTANCIA.

3.- DE ESTIMA.- REPRESENTA UNA NECESIDAD O UN DESEO POR UNA ESTABLE, FIRMEMENTE FUNDAMENTADA Y GENERALMENTE ALTA EVALUACION DE SI MISMO, DE AUTOESTIMA, DE AUTORESPETO Y DE LA ESTIMA DE OTROS.

EN REALIDAD HAY DOS SUBSERIES DE NECESIDADES DE ESTA CATEGORIA, UNA ES EL DESEO DE FUERZA, DE LOGRO, DE ADECUACION, DE DOMINIO, DE COMPETENCIA, DE CONFIANZA FRENTE AL MUNDO Y DE LA INDEPENDENCIA Y LIBERTAD.

LA SEGUNDA ES EL DESEO DE FAMA O PRESTIGIO (DEFINIDO COMO RESPETO O ESTIMA RECIBIDO DE OTRAS GENTES), STATUS, DOMINACION, RECONOCIMIENTO, ATENCION, IMPORTANCIA O APRECIACION. SE HACE HINCAPIE EN QUE DEBE MERECESE EL RESPETO DE OTROS.

LA GRATIFICACION DE ESAS NECESIDADES PROVOCA "SENTIMIENTOS DE CONFIANZA EN SI MISMO, DE DIGNIDAD, DE FUERZA, DE CAPACIDAD Y DE ADECUACION".

4.- DE AUTOREALIZACION.- CUANDO SE CONOCE LA EXISTENCIA DE ESAS NECESIDADES, DEBERIA PODER PREDECIRSE LA CONDUCTA, Y TAL VEZ AUMENTARIA LO ATINADO DE LA PREDICCION SEGUN SU DESCENDENCIA EN LA JERARQUIA. PERO EN LA PERSONA AUTORREALIZADA SE GRATIFICAN ESENCIALMENTE ESAS NECESIDADES, Y LA NECESIDAD DE AUTOREALIZACION GOBIERNA LA DIRECCION DE SU CONDUCTA, ES DECIR, LA TENDENCIA DE REALIZARSE EN AQUELLO QUE POTENCIALMENTE SE ES (COFER, 1981).

TEORIA DE ATKINSON. EL HOMBRE SATISFECHO POR MEDIO DE SU EXITO PERSONAL, POSEE UN MOTIVO ORIENTADO HACIA UNA PERSONA PARA SU LOGRO PROPIO, MIENTRAS QUE EL INDIVIDUO SATISFECHO POR EL EXITO DE SU GRUPO POSEE UN MOTIVO ORIENTADO AL GRUPO PARA EL LOGRO DEL GRUPO.

ES MUY POSIBLE QUE EL MOTIVO DE LOGRO ORIENTADO HACIA LA PERSONA SURJA EN CUALQUIER TAREA DONDE SE COMPARE LA EJECUCION DE LA PERSONA CON ALGUN ESTANDAR DE EXCELENCIA. POR OTRO LADO, EL MOTIVO DE LOGRO ORIENTADO AL GRUPO TIENDE A VERSE ACTIVADO AL CONOCERSE QUE EVALUARA LA EJECUCION DEL GRUPO. EN UNA SITUACION CAPAZ DE ACTIVAR AMBOS TIPOS DE MOTIVOS, EL INDIVIDUO CON MOTIVO DE LOGRO FUERTEMENTE DIRIGIDO AL GRUPO SE INTERESARA EN PARTICULAR POR LA CALIDAD DE LA EJECUCION DEL

GRUPO. EN UN GRUPO, ALGUNOS DE SUS MIEMBROS PUEDEN TENER UNA NECESIDAD DE LOGRO INDIVIDUAL.

LOS INDIVIDUOS RESPONDEN DE MANERA DIFERENTE A LAS SITUACIONES EN LAS CUALES SE PUEDE APLICAR ALGUNA NORMA DE EXCELENCIA A SU COMPORTAMIENTO. EN UN EXTREMO, LAS PERSONAS FIJAN IDEALES ALTOS PARA SI MISMAS, TRATAN DE OBTENERLOS Y RESPONDEN CON CONSIDERABLE AFECTIVIDAD AL EXITO O AL FRACASO DE LOGRARLOS. EN EL OTRO EXTREMO, ESTAN LAS PERSONAS QUE NO SE PROPONEN TALES IDEALES, NO TRATAN CON MUCHA DEDICACION DE LOGRARLOS, Y SE SIENTEN RELATIVAMENTE INDIFERENTES AL RESPECTO. SE DICE ENTONCES QUE ESTAS DOS CLASES DE PERSONAS DIFIEREN EN SU MOTIVACION DE LOGRO.

MULTON SEÑALO QUE EL EXITO O EL FRACASO EN UNA TAREA CAMBIA SU ATRACTIVO PORQUE LA PROBABILIDAD SUBJETIVA DE EXITO SE ALTERA. PARA EL INDIVIDUO QUE ESTA ORIENTADO HACIA LA EVITACION DEL FRACASO, EL EXITO EN UNA TAREA FACIL AUMENTA LA PROBABILIDAD SUBJETIVA DE EXITO, PERO TAL EXITO TAMBIEN AUMENTA LA FUERZA DEL MOTIVO DE EVITAR EL FRACASO PORQUE ESTE MOTIVO ES UNA FUNCION DE LA PROBABILIDAD DE EXITO EN LA TAREA Y EL VALOR DEL INCENTIVO DEL FRACASO, EL CUAL CONTINUA CONSTANTEMENTE.

DE ESTA MANERA, ESTE MOTIVO MAS FUERTE DE EVITAR EL FRACASO LLEVA AL INDIVIDUO A ESCOGER UNA TAREA AUN MAS FACIL. POR OTRA PARTE, SI FALLA EN LA TAREA, REBAJA SUS ESTIMACIONES DE EXITO EN LOS ENSAYOS SUBSIGUIENTES, YA QUE EL VALOR MOTIVACIONAL DEL FRACASO PERMANECE CONSTANTE; UNA MAS BAJA EXPECTATIVA DE EXITO

REBAJARA SU MOTIVACION A EVITAR EL FRACASO, Y ESCOGERA UNA TAREA MAS DIFICIL.

CROCKET (1962) MENCIONA QUE LA MOTIVACION ES UNA PARTE IMPORTANTE EN LA EXPLICACION DE LA MOVILIDAD SOCIAL. HA RECIBIDO ALGUNA CORROBORACION PARA LOS DOS NIVELES MAS BAJOS DEL STATUS OCUPACIONAL PERO NO PARA LOS DOS NIVELES SUPERIORES. LA MOVILIDAD ASCENDENTE HA ESTADO CORRELACIONADA CON LA MOTIVACION DE LOGRO.

LA MOTIVACION DE LOGRO ES MAS FUERTE ENTRE LOS NIÑOS DE LA CLASE MEDIA QUE ENTRE LOS DE LA CLASE TRABAJADORA (DOUVAN, 1956; ROSEN, 1956-59; MILSTEIN, 1956) Y MAYOR ENTRE LOS NIÑOS DE ASCENDENCIA JUDIA QUE ENTRE LOS DE ASCENDENCIA ITALIANA (ROSEN, 1959).

WEINER Y KUKLA (1969) HAN ACENTUADO QUE LA FORMA DE PERCIBIR EL EXITO O EL FRACASO VAN A AFECTAR EL COMPORTAMIENTO. YA QUE LOS INDIVIDUOS FUERTEMENTE MOTIVADOS GENERALMENTE CONSIDERAN QUE EL EXITO SE DEBIO A SUS PROPIOS ESFUERZOS, ELLOS SENTIRAN MAS REFUERZO Y POR LO TANTO SERAN MAS ACTIVOS EN TRATAR DE LOGRAR ALGO; TAMBIEN PERSISTIRAN MAS TIEMPO, YA QUE TIENEN UNA MAYOR POSIBILIDAD DE CONCLUIR QUE EL FRACASO SE DEBIO A UNA FALTA DE ESFUERZO O DE HABILIDADES.

FINALMENTE, PREFERIRAN TAREAS DE DIFICULTAD INTERMEDIA YA QUE ESTAS PROVEERAN UNA MAYOR INFORMACION SOBRE SUS CAPACIDADES.

EN RESPUESTA A LA NECESIDAD DE ESA EPOCA, MCCLELLAND ET AL. (1953), PENSARON QUE SI SE INTERPRETA A LA ORIENTACION DE LOGRO COMO UNA DETERMINANTE DEL DESARROLLO ECONOMICO, PODRIA

ENTONCES MEDIRSE ESTA VARIABLE EMPLEANDO ALGUNA DE LAS MANIFESTACIONES QUE DENOTARAN EL CRECIMIENTO ECONOMICO.

ATCLEY (1976) REALIZO UN ESTUDIO SOBRE LA MOTIVACION SOBRE LA MOTIVACION DE LOGRO EN UN GRUPO DE HOMBRES Y MUJERES JUBILADOS, DE LOS CUALES SE DICE QUE EN LA ULTIMA ETAPA DE SU VIDA TIENDEN A CAMBIAR LOS PAPELES EMOCIONALES: LAS MUJERES LLEGAN A SER MAS SEGURAS Y AUTORITARIAS, Y EL HOMBRE MAS SENSIBLE A LAS EMOCIONES Y ASPECTOS NATURALES DE LA VIDA. LOS RESULTADOS FUERON TAMBIEN CLAROS EN UN ESTUDIO RECIENTE DE PERSONAS DE 65 A 74 AÑOS DE EDAD.

LOS HOMBRES DEMOSTRARON UN GRAN INTERES EN EL COMPANERISMO EN SUS HORAS DE PASATIEMPO, MAS ESO NO PASABA CON LA MUJERES, (KELLY, STEINKAMP Y KELLY, 1985). BEUTNER Y CRYNS (1979) DESCUBRIERON QUE LOS HOMBRES LLEGAN A SER MAS CONSIDERADOS CON LA RELACION FAMILIAR DESPUES DE JUBILARSE, MIENTRAS QUE A LA MUJER LE ES INDIFERENTE ESTA SITUACION.

UNIENDO LOS REPORTES SE PUEDE OBSERVAR QUE LA MOTIVACION DE LOGRO, LAS ACTIVIDADES DE PASATIEMPO Y LA VIDA SATISFACTORIA, SON MUY DIFERENTES EN UNA MUJER Y EN UN HOMBRE JUBILADOS.

BRASKAMS (1985) INVENTORES DEL SENTIDO DE MEDICION PSICOLOGICA, POSTULARON QUE EL MODELO DE COMPORTAMIENTO DE LOS NIÑOS ESTA DESARROLLADO PARA PROVEER ALGUNOS CONCEPTOS DE FUNCIONAMIENTO ASOCIADOS CON LA TEORIA DE INVERSION PERSONAL, LLAMADA LA "ESCALA DE LA INVERSION DE LA VIDA".

ESTE INSTRUMENTO ES EL PRODUCTO DE UNA SERIE DE ESTUDIOS LLEVADOS A CABO PARA EL DESARROLLO DE DESCRIPCION INDEPENDIENTE ELEMENTAL Y DEFINICIONES QUE PUEDEN SER FACETAS IMPORTANTES DE MOTIVACION.

EN LA ELABORACION DEL INSTRUMENTO LOS ASPECTOS DE MOTIVACION FUERON REUNIDOS EN UNA COLECCION DE 600 REACTIVOS DE LA DESCRIPCION DE LAS ACTIVIDADES TIPICAS DE LOS ADULTOS, PERCEPCION Y ORIENTACION. LOS REACTIVOS FUERON INCORPORADOS EN UN TIPO DE ESCALA DE 5 PUNTOS DENTRO DE UNA VERSION EXPERIMENTAL FUNDADA EN UNA RETROALIMENTACION DE ADMINISTRACION PREELIMINAR.

EL INSTRUMENTO FUE REDUCIDO A 229 REACTIVOS CUANDO ESTA VERSION FUE ADMINISTRADA PARA 673 TEMAS. LA RECLUSION DEL INSTRUMENTO FUE EXTENSIVAMENTE UN EXAMEN GUIA CON MAS DE 1,500 ADULTOS JUBILADOS DE LA EDAD DE 40 A 89 AÑOS.

EL COEFICIENTE PARA EL FACTOR DE MEDICION DE LA BUSQUEDA DE LOGROS ESTUVO LIGADO CON EL RECONOCIMIENTO Y PREMIOS. EL ENFOQUE FAMILIAR FUE RESPECTIVAMENTE 82...70...Y 73 EN GRUPOS DE PERSONAS MAYORES DE EDAD.

ALGUNOS REACTIVOS OBTUVIERON MAS DE 38, EN ESTOS CASOS FUE USADA LA MEDICION DE MOTIVACION DE LOGRO.

ESTE ESTUDIO ES DE GRAN IMPORTANCIA TEORICA PORQUE FROVEE UNA POTENCIA SISTEMATICA PARA EL ESTUDIO DE LOS FACTORES PSICOLOGICOS EN RELACION A LA ACTIVIDAD SOCIAL Y EL BIENESTAR DE LOS ADULTOS MAYORES.

ESTO SUGIERE IDEAS PARA LA INTERVENCION ESTRATEGICA APROPIADA PARA QUIENES POSIBLEMENTE POR CAUSA DE LA MOTIVACION DE LOGRO ENCUENTRAN LOS ULTIMOS ANOS PARTICULAMENTE DIIIFICILES.

LOS DESCUBRIMIENTOS DEBEN SER ESPECIALMENTE UTILES EN LOS PROGRAMAS DE CONSEJO DE JUBILACION. POR EJEMPLO, LAS PERSONAS JUBILADAS DE FAMILIAS DINTINGUIDAS DEBEN ENFOCAR SUS ACTIVIDADES A LAS CLASES BAJAS, FOMENTAR ACTIVIDADES PROPIAS A LOS ENFERMOS, ASI COMO SUS EXPERIENCIAS SOCIALES, PARA COMPLEMENTAR LAS ACTIVIDADES FAMILIARES Y BRINDAR UNA MAYOR SATISFACCION EN SUS VIDAS.

ES IMPORTANTE RECONOCER QUE INDIVIDUOS DE VARIAS MOTIVACIONES DE LOGRO PUEDEN SER GENERALMENTE IDENTIFICADOS INTUITIVAMENTE SIN EL USO DE MEDICIONES FORMALES. SIN EMBARGO, UNA VEZ RECONOCIDO QUE LA MOTIVACION DE LOGRO ESTA EMPERICAMENTE LIGADA O RELACIONADA CON LA ACTIVIDAD SOCIAL Y LA VIDA SATISFATORIA, Y UNA VEZ QUE LOS AMIGOS Y LOS MIEMBROS DE LA FAMILIA APORTEN ALGO AL RETIRO DE ELLOS MISMOS Y ESTEN CONCIENTES DE LA REALIDAD, SE REQUIEREN DIFERENTES EXPERIENCIAS DEL MEDIO AMBIENTE. LA BUSQUEDA DE OPORTUNIDADES SATISFACIENDO INHERENTEMENTE A AQUELLAS PERSONAS DE MOTIVACION DE LOGRO DIFERENTE PUEDEN SER RECONOCIDAS, RENDVANDO SU ENTUSIASMO, EL VIGOR Y LA CREATIVIDAD.

ES IMPORTANTE MENCIONAR QUE EN LAS DIFERENTES INVESTIGACIONES EFECTUADAS SE HA OBSERVADO QUE LA ORIENTACION DE LOGRO EN EL EMPLEADO BANCARIO, ESPECIFICAMENTE EN EL PROMOTOR DE

INVERSIONES Y CAJERO PRINCIPAL, NO HA SIDO ESTUDIADA TODAVIA. POR ESTA RAZON SE HACE IMPORTANTE CONOCER EN PRINCIPIO CUALES SON LOS ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA BANCA EN MEXICO, PARA ASI TENER MAYOR CONOCIMIENTO DE ESTA Y DE LAS FUNCIONES TAN IMPORTANTES QUE SE TIENEN QUE DESEMPEÑAR PARA EL BUEN DESARROLLO Y AVANCE EN EL PAIS.

SI SE ANALIZA CADA UNO DE LOS PUESTOS QUE DESEMPEÑAN LOS EMPLEADOS BANCARIOS Y TODOS LOS SERVICIOS QUE OFRECEN LOS BANCOS EN NUESTRO PAIS, DEBE TOMARSE EN CUENTA TODO EL AVANCE QUE SE HA LOGRADO DESDE EPOCAS REMOTAS HASTA NUESTRO DIAS, Y TODO ESTO DEBIDO A LA ORGANIZACION Y AL INTERES QUE CADA EMPLEADO PONE PARA SUPERARSE Y ASI PODER FORMAR UN EQUIPO SINCRONIZADO QUE VA A DAR POR RESULTADO PROGRESO Y SUPERACION. EN LA PRESENTE INVESTIGACION SE TOMAN EN CUENTA DOS PUESTOS CLAVES Y DISTINTOS EN FUNCIONES PARA SABER CUAN MOTIVADA SE ENCUENTRA LA GENTE, Y DE QUE MANERA AUN CUANDO SUS ACTIVIDADES SON DISTINTAS UNA DE LA OTRA SON NECESARIAS.

LOS PRIMEROS ANTECEDENTES DEL CREDITO EN MEXICO LOS ENCONTRAMOS EN LA EPOCA PRECOLONIAL EN LOS AZTECAS, QUIENES LLEGARON A HACER DEL COMERCIO UNA VERDADERA INSTITUCION. TENIAN ALGUNOS SISTEMAS DE PERMUTA QUE HACEN SUPONER LA EXISTENCIA DE PRESTAMOS Y VENTA A PLAZOS, AUNQUE GENERALMENTE SE VALIAN DEL TRUEQUE, POR EJEMPLO, LAS SEMILLAS DE CACAO, LAS HACHUELAS DE COBRE, LAS PIEDRAS PRECIOSAS Y LOS CANUTOS DE PLUMA LLENOS DE POLVO DE ORO. (GONZALEZ Y GUEVARA, 1952).

EN 1776 CARLOS III POR CEDULA REAL FUNDO EL BANCO DEL MONTE DE PIEDAD SIENDO EL ENCARGADO DE SU FUNDACION EL MARQUES PEDRO ROMERO DE TERREROS, EMPEZANDO CON UN CAPITAL DE \$300,000.00 ORO; SUS ACTIVIDADES COMENZARON A DESARROLLARSE COMO PRESTAMOS GARANTIZADOS CON PRENDA. POSTERIORMENTE, EN 1879, TUVO FACULTAD PARA EMITIR MONEDA CON LA QUE EMPEZARON A CIRCULAR TITULOS DEL MONTE DE PIEDAD COMO BILLETES.

ES IMPORTANTE HACER NOTAR QUE ESTE BANCO ES LA INSTITUCION CON MAS ANTIGUEDAD EN NUESTRO TERRITORIO.

LA GUERRA DE INDEPENDENCIA IMPIDIO EL DESARROLLO DE NUEVAS INSTITUCIONES, Y LAS DOS QUE SE INSTALARON, UNA EN 1830 "EL BANCO DE AVIO" Y OTRA EN 1837 "EL BANCO DE AMORTIZACION" TUVIERON QUE CLAUSURARSE.

EL SISTEMA BANCARIO MEXICANO SURGE EN EL AÑO DE 1864, AL ESTABLECERSE EN LA CIUDAD DE MEXICO UNA SUCURSAL DEL BANCO DE LONDRES, MEXICO Y SUDAMERICA, ORGANIZACION QUE TUVO SU OFICINA MATRIZ EN LONDRES, OPERANDO COMO BANCO DE EMISION, DE DEPOSITO Y DE DESCUENTO; DE ESTA MANERA, SIN CONCESION ESPECIAL DEL GOBIERNO, OPERO POR VEINTE AÑOS; SIENDO LA ESCUELA PRACTICA EN LA QUE EL PUBLICO DE MEXICO INICIO SUS CONOCIMIENTOS SOBRE LO QUE SON LOS SERVICIOS BANCARIOS.

EN 1881 SURGE EL BANCO MERCANTIL CON CAPITAL ESPAÑOL Y TAMBIEN EN ESTE AÑO EL BANCO FRANCO-EGIPCIO, QUE NEGOCIO Y OBTUVO DEL GOBIERNO DE MEXICO UNA CONCESION CON AMPLIAS FRANQUICIAS PARA ESTABLECER EL BANCO NACIONAL MEXICANO.

EN 1882 SE FUNDO EL BANCO MERCANTIL AGRICOLA E HIPOTECARIO, CON FACULTADES PARA EMITIR BILLETES. EN ESE MISMO AÑO SE FUNDA EL BANCO HIPOTECARIO DE MEXICO, QUE OBTUVO AUTORIZACION PARA EMITIR "CERTIFICADOS DE DEPOSITO A LA VISTA Y AL PORTADOR, PAGADEROS EN ORO Y PLATA, POR EL IMPORTE DE SUS DEPOSITOS.

EL BANCO NACIONAL DE MEXICO SURGE EN EL AÑO DE 1884 DE LA FUSION DE DOS BANCOS: "NACIONAL MEXICANO Y MERCANTIL AGRICOLA E HIPOTECARIO".

A ESTE BANCO SE LE OTORGARON IMPORTANTES CONCESIONES COMO EL CAUSI-MONOPOLIO DE EMISION, OCASIONANDO CONFLICTOS ENTRE LOS BANCOS, POR LO QUE EL CODIGO DE COMERCIO DE 1889 DISPUSO QUE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO SE REGIRIAN POR UNA LEY ESPECIAL; ES ASI COMO SURGE LA PRIMERA LEY GENERAL DE INSTITUCIONES DE CREDITO EN EL AÑO DE 1897 QUE ESTABLECIA UNA VARIEDAD DE BANCOS, PROHIBIA LA AUTORIZACION DE NUEVOS BANCOS POR PARTE DE LOS ESTADOS Y ESTABLECIA UN SISTEMA DE GARANTIAS PARA EL TENEDOR DE BILLETES EMITIDOS POR LOS BANCOS AUTORIZADOS.

LA REVOLUCION, EN SU ETAPA VIOLENTA, DESTRUYO EL ESQUEMA BANCARIO HEREDADO DEL PORFIRIATO, EL CUAL HABIA YA ENTRADO EN SERIAS DIFICULTADES ANTES DE LA REVOLUCION. POR LO TANTO NACE EN 1924 LA LEY GENERAL DE INSTITUCIONES DE CREDITO Y ESTABLECIMIENTOS BANCARIOS QUE DA LUGAR A LA EXPEDICION DE LA LEY QUE CREO AL BANCO DE MEXICO CON LA INTENCION DE QUE FUNCIONARA COMO EJE CENTRAL DEL NUEVO SISTEMA.

EN 1932 FUE EL PUNTO DE PARTIDA DEL DESARROLLO Y FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA BANCARIO MEXICANO CON LA NUEVA LEY GENERAL DE INSTITUCIONES DE CREDITO.

FOR ULTIMO, SE EXPIDIO LA LEY GENERAL DE INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES DURANTE EL GOBIERNO DEL PRESIDENTE MANUEL AVILA CAMACHO EL 31 DE MAYO DE 1941, LA CUAL HA SUFRIDO A LA FECHA DIVERSAS MODIFICACIONES.

EL OBJETIVO PRIMORDIAL DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO ES LA INTERMEDIACION PROFESIONAL EN EL MERCADO DE DINERO Y DE CREDITO.

EL 29 DE DICIEMBRE DE 1924 SE REGLAMENTA EL FUNCIONAMIENTO DE LOS BANCOS Y LA LEY GENERAL DE INSTITUCIONES DE CREDITO Y ESTABLECIMIENTOS BANCARIOS. EL 24 DE DICIEMBRE DEL MISMO AÑO, SE DA LA CREACION DE LA COMISION NACIONAL BANCARIA, POR LA QUE SE INTENTABA VIGILAR QUE LOS BANCOS CUMPLIERAN CON LAS REGLAMENTACIONES LEGALES. TAMBIEN DURANTE EL PERIODO OBREGONISTA SE PROMULGO LA LEY QUE CREABA EL BANCO DE MEXICO, PERO NO FUE HASTA SINO EL 25 DE AGOSTO DE 1925 QUE SE EXPIDIO LA LEY CONSTITUTIVA DEL INSTITUTO CENTRAL, YA BAJO EL REGIMEN DE LA PRESIDENCIA DEL GENERAL PLUTARCO ELIAS CALLES.

A PARTIR DE 1925, POCO A POCO SE EMPIEZA A ESTABILIZAR LA SITUACION GENERAL DEL PAIS. EL BANCO DE MEXICO, EN SU CARACTER DE INSTITUCION CENTRAL QUEDA COMO BANCO UNICO DE EMISION DE BILLETES Y ADEMAS, ENTRE OTRAS COSAS, COMO REGULADOR DE LA CIRCULACION MONETARIA Y DE LOS CAMBIOS SOBRE EL EXTERIOR.

LA COMISIÒN NACIONAL BANCARIA QUEDA COMO ORGANO DE INSPECCION Y VIGILANCIA DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO E INFLUYE NOTABLEMENTE EN EL DESARROLLO DE UN NUEVO SISTEMA BANCARIO BAJO UNA LEGISLACION QUE PROTEGIA AL PUBLICO.

SOBRE ESTAS BASES, LAS LEYES BANCARIAS SIGUIERON SIENDO OBJETO DE DIVERSAS REFORMAS Y MODIFICACIONES EN LOS AÑOS DE 1926-1932. HASTA LLEGAR A LAS DE 1941, EN QUE QUEDARON BAJO LA DENOMINACION DE LEY GENERAL DE INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES, LA CUAL ESTUVO VIGENTE HASTA 1982, CUANDO SE NACIONALIZO LA BANCA PRIVADA, ES DECIR QUE SU ACTIVIDAD CONSISTE EN RECOGER DEL PUBLICO RECURSOS MONETARIOS PARA CON ELLOS OTORGAR CREDITO A LAS DISTINTAS ACTIVIDADES ECONOMICAS.

DE AHI QUE LA ESTRUCTURA Y FINANCIAMIENTO DEL SISTEMA BANCARIO SEA IMPORTANTE PARA LA DINAMICA DE LA ECONOMIA MODERNA.

EL OBJETIVO DE MOVILIZAR LA RIQUEZA Y DAR FLUIDEZ A LA ECONOMIA ES PERMITIR QUE LA RIQUEZA PASE CON MAYOR FACILIDAD DE UNAS MANOS A OTRAS, QUE LAS EMPRESAS PUEDAN AMPLIAR SUS INSTALACIONES MIENTRAS CRECEN SUS RECURSOS PROPIOS Y OPERAR EN GENERAL CON UN FACTOR COMPLEMENTARIO DE CAPITAL.

LAS OPERACIONES O SERVICIOS QUE EFECTUAN LAS INSTITUCIONES DE CREDITO SON FUNDAMENTALMENTE CUATRO:

- 1.- CAPTACION
- 2.- CREDITO
- 3.- SERVICIO BANCARIOS DIVERSOS
- 4.- SERVICIOS ESPECIALES

DENTRO DE CAPTACION SE LOCALIZAN LAS OPERACIONES QUE LE PROPORCIONAN A LAS INSTITUCIONES DE CREDITO SUS RECURSOS O INGRESOS COMO LAS CUENTAS DE CHEQUES, CUENTAS DE AHORRO Y VALORES DE RENTA FIJA.

EN CREDITO ESTAN LAS PRINCIPALES OPERACIONES CREDITICIAS QUE SE OTORGAN A MANERA DE EROGACIONES COMO LOS PRESTAMOS PERSONALES, TARJETAS DE CREDITO, DOCUMENTOS DE COBRO, PRESTAMOS, FOMENTO O DESARROLLO, CARTAS DE CREDITO, CREDITOS HIPOTECARIOS, FONDOS DE GARANTIA, ASI COMO MUCHOS OTROS MAS.

LOS SERVICIOS BANCARIOS DIVERSOS SE ENCUENTRAN RELACIONADOS CON LOS ANTERIORES YA MENCIONADOS COMO SON LOS CHEQUES DE CAJA, CHEQUES DE VIAJERO, FIDEICOMISOS, PAGO DE SERVICIOS, BIENES RAICES, CAJAS DE SEGURIDAD, ETC.

EN CUANTO A LOS SERVICIOS ESPECIALES SE TIENE LO QUE LLAMAMOS ARRENDAMIENTO Y SEGUROS.

" TIENEN LA CALIDAD DE EMPLEADOS DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES, LAS PERSONAS QUE TENGAN UN CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO CON DICHAS EMPRESAS, TRABAJEN EN SU PROVECHO DE MANERA PERMANENTE UN NUMERO DE HORAS OBLIGATORIAS A LA SEMANA, Y EJECUTEN LABORES BAJO SU DIRECCION".

(ASOCIACION DE BANQUEROS DE MEXICO Y REGLAMENTO DE EMPLEADOS DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO, 1983).

DENTRO DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES EL PERSONAL QUE LABORA EN ELLAS SE ENCUENTRA CLASIFICADO DE ESTA MANERA:

A) PERMANENTE

B) TEMPORAL O EVENTUAL

EL PERSONAL PERMANENTE DEBE ESTAR SUJETO A LOS ESCALAFONES Y TABULADORES DE LAS INSTITUCIONES U ORGANIZACIONES CONFORME AL REGLAMENTO DE LOS EMPLEADOS BANCARIOS.

EL PERSONAL TEMPORAL O EVENTUAL SE RIGE CONFORME A SUS OBLIGACIONES Y DERECHOS, POR LAS ESTIPULACIONES DE LOS CONTRATOS RESPECTIVOS Y POR LAS DISPOSICIONES LEGALES APLICABLES.

ESTE TIPO DE CONTRATACION SE LLEVA A CABO SOLO CUANDO LO EXIGEN LA NATURALEZA DEL TRABAJO QUE SE VA A PRESTAR O CUANDO TIENE POR OBJETO SUBSTITUIR TEMPORALMENTE A OTRO EMPLEADO.

CON LA "NACIONALIZACION" DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES EFECTUADA POR DECRETO PRESIDENCIAL EL 1o DE SEPTIEMBRE DE 1982, SE CRISTALIZO UN ANHELO POR EL CUAL PUGNAPON DURANTE MUCHOS ANOS LA GRAN MAYORIA DE LOS EMPLEADOS BANCARIOS: "SINDICALIZAR LAS INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES". COMO CONSECUENCIA DE ELLO SE PUEDE HACER ESTA DEFINICION, CONSIDERANDO QUE A LA FECHA EN LAS ASAMBLEAS EXTRAORDINARIAS QUE SE HAN REALIZADO EN LOS DIFERENTES SINDICATOS YA CONSTITUIDOS DE LOS EMPLEADOS

BANCARIOS, SOLAMENTE SE HAN PRESENTADO ANTEPROYECTOS DE LAS BASES PARA EL INICIO DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO, SITUACION QUE PARA EL EMPLEADO BANCARIO ES NUEVA DADO QUE EN SU LUGAR EXISTE EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

LA DEFINICION QUE SE EXPONE A CONTINUACION ES LA MISMA CITADA ANTERIORMENTE PERO CON LA MODIFICACION AL CONTRATO DE TRABAJO DEL EMPLEADO BANCARIO SINDICALIZADO:

"ES TODA AQUELLA PERSONA QUE TENGA UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CON ALGUNA INSTITUCION DE CREDITO, TRABAJE EN SU PROVECHO DE MANERA PERMANENTE UN NUMERO DE HORAS OBLIGATORIO A LA SEMANA, Y EJECUTE LABORES BAJO SU DIRECCION".

COMO SE PUEDE APRECIAR EN LA PRESENTE INVESTIGACION, TODOS LOS TEORICOS COINCIDEN EN QUE LA MOTIVACION ES UN FACTOR DETERMINANTE PARA EL DESARROLLO EN NUESTRO PAIS, ASI COMO EN OTROS PAISES DESARROLLADOS Y EN VIAS DE DESARROLLO, COMO TAMBIEN EN OTRAS CULTURAS Y A NIVEL PERSONAL Y LABORAL DANDO COMO RESULTADO UNA MEJOR PROYECCION DE ASCENSO EN NUESTRO TRABAJO Y ASI TAMBIEN EL CRECIMIENTO ECONOMICO DE NUESTRO PAIS.

CAPITULO II
METODOLOGIA

2.1 PROBLEMA

¿ EXISTEN DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS EN LA ORIENTACION DE LOGRO EN EMPLEADOS DE UNA INSTITUCION BANCARIA QUE OCUPAN LOS PUESTOS DE PROMOTOR DE INVERSIONES Y CAJERO PRINCIPAL ?

2.2 OBJETIVO GENERAL

DETERMINAR SI EXISTEN DIFERENCIAS EN LA ORIENTACION DE LOGRO EN EMPLEADOS DE UNA INSTITUCION BANCARIA, QUE OCUPEN LOS PUESTOS DE PROMOTOR DE INVERSIONES Y CAJERO PRINCIPAL.

2.3 OBJETIVOS ESPECIFICOS

DETERMINAR SI LOS PROMOTORES DE INVERSION Y CAJEROS PRINCIPALES TENDRAN DIFERENTES PUNTAJES EN LAS DIMENSIONES DE MAESTRIA, TRABAJO Y COMPETENCIA DE LA ORIENTACION DE LOGRO.

DETERMINAR SI EXISTEN DIFERENCIAS EN LA ORIENTACION DEL LOGRO EN LOS EMPLEADOS DEPENDIENDO DE LA EDAD, SEXO Y ESTADO CIVIL.

DETERMINAR SI EXISTEN DIFERENCIAS EN LA ORIENTACION DEL LOGRO DEPENDIENDO DE LA ANTIGUEDAD EN EL PUESTO Y EN LA INSTITUCION.

DETERMINAR SI EXISTEN DIFERENCIAS EN LA ORIENTACION DEL LOGRO DEPENDIENDO DEL NIVEL DE ESCOLARIDAD.

2.4 HIPOTESIS

HT.- EXISTEN DIFERENCIAS ESTADISTICAMENTE SIGNIFICATIVAS EN LA ORIENTACION DE LOGRO ENTRE EMPLEADOS DE UNA INSTITUCION BANCARIA QUE OCUPAN LOS PUESTOS DE PROMOTOR DE INVERSIONES Y CAJERO PRINCIPAL.

HO.- NO EXISTEN DIFERENCIAS ESTADISTICAMENTE SIGNIFICATIVAS EN LA ORIENTACION DE LOGRO ENTRE EMPLEADOS DE UNA INSTITUCION BANCARIA QUE OCUPAN LOS PUESTOS DE PROMOTOR DE INVERSIONES Y CAJERO PRINCIPAL.

2.5 VARIABLES DEPENDIENTES E INDEPENDIENTES

V.I. PUESTO DE PROMOTOR DE INVERSIONES-PUESTO DE CAJERO PRINCIPAL.

V.D. ORIENTACION DE LOGRO.

2.6 DEFINICION CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE VARIABLES

DEFINICION CONCEPTUAL

ORIENTACION DE LOGRO.- SE DEFINE CONCEPTUALMENTE "COMO UNA ORIENTACION GENERAL DEL SUJETO PARA ALCANZAR CIERTO ESTANDAR DE EXCELENCIA" (SALAZAR, 1979).

EMPLEADO BANCARIO.-SEGUN EL ART. 2o DEL REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES, DEFINE AL EMPLEADO BANCARIO DE LA SIGUIENTE MANERA:

"TIENEN LA CALIDAD DE EMPLEADOS DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES, LAS PERSONAS QUE TENGAN UN CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, CON DICHAS EMPRESAS, TRABAJEN EN SU PROVECHO DE MANERA PERMANENTE UN NUMERO DE HORAS OBLIGATORIAS A LA SEMANA, Y EJECUTEN LABORES BAJO SU DIRECCION." (ASOCIACION DE BANQUEROS DE MEXICO).

DEFINICION OPERACIONAL

- EMPLEADO BANCARIO.- ES UNA PERSONA CON CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN LA EMPRESA Y CON UN NUMERO DE HORAS DE TRABAJO OBLIGATORIAS.

- ORIENTACION DE LOGRO.- ESTA VARIABLE SE MEDIRA POR LOS PUNTAJES QUE REPORTEN LOS SUJETOS EN EL CUESTIONARIO DE ORIENTACION DE LOGRO DISEÑADO POR ANDRADE PALOS Y DIAS LOVING (1985).

2.7 POBLACION

TODOS LOS CAJEROS PRINCIPALES, Y PROMOTORES DE UNA INSTITUCION BANCARIA DEL D.F.

2.8 MUESTRA

SE COMPONE DE 126 EMPLEADOS BANCARIOS DE AMBOS SEXOS, CON PUESTOS DE "PROMOTOR DE INVERSIONES (63) Y CAJEROS PRINCIPALES (63) QUE LABORAN EN 63 SUCURSALES DE UNA INSTITUCION BANCARIA DEL AREA METROPOLITANA DE LA CIUDAD DE MEXICO.

2.9 TIPO DE MUESTREO

SE TRATA DE UN MUESTREO NO PROBABILISTICO POR CUOTAS, YA QUE SE SELECCIONARON TANTO HOMBRES COMO MUJERES DE ACUERDO A CRITERIOS ESPECIFICOS, TALES COMO LA EDAD, SEXO, TIEMPO DE LABORAR EN LA INSTITUCION, Y ANTIGUEDAD EN EL PUESTO (PICK Y LOPEZ, 1979).

2.10 TIPO DE INVESTIGACION

EX POST FACTO:

PORQUE EN EL PRESENTE ESTUDIO NO SE TIENE CONTROL SOBRE LAS VARIABLES (PICK Y LOPEZ, 1979).

DE CAMPO:

PORQUE ES UNA SITUACION REAL QUE SE INTENTA DESCRIBIR, SE TRABAJA EN EL ESCENARIO NATURAL DONDE SE ENCUENTRAN LOS SUJETOS. (PICK Y LOPEZ, 1979).

2.11 DISEÑO

ES UN DISEÑO DE DOS MUESTRAS RELACIONADAS YA QUE HAY DOS GRUPOS DE SUJETOS DE UNA MISMA POBLACION (PICK Y LOPEZ, 1979).

2.12 INSTRUMENTO

PARA MEDIR LA ORIENTACION DE LOGRO SE UTILIZO LA ESCALA DE ORIENTACION DE LOGRO ELABORADA POR ANDRADE PALOS Y DIAZ-LOVING (1985), LA CUAL ES UNA ESCALA MULTIDIMENSIONAL, AUTOAPLICABLE, TIPO LICKERT QUE CONSTA DE 21 REACTIVOS CON CINCO OPCIONES DE RESPUESTA (COMPLETAMENTE EN DESACUERDO, EN DESACUERDO, NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO, DE ACUERDO, COMPLETAMENTE DE ACUERDO); CON UNA VALORACION DE 5) A COMPLETAMENTE DE ACUERDO, 4) DE ACUERDO, 3) NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO, 2) EN DESACUERDO, Y 1) COMPLETAMENTE EN DESACUERDO (ANEXO).

ESTE INSTRUMENTO MIDE TRES DIMENSIONES DE LA ORIENTACION DE LOGRO, QUE SON: MAESTRIA, TRABAJO Y COMPETENCIA.

MAESTRIA.- ENTENDIDA COMO LA PREFERENCIA PARA COMPROMETERSE EN TAREAS DIFICILES Y QUE REPRESENTAN UN RETO.

TRABAJO.- IMPLICA UNA PREDISPOSICION POSITIVA HACIA EL TRABAJO.

COMPETENCIA.- CONSISTE EN LA BUSQUEDA POR SER MEJOR QUE OTROS. LA VALIDEZ DE LA ESCALA DE ORIENTACION DE LOGRO FUE PROBADA A TRAVES DE DOS ESTUDIOS PILOTO. EL PRIMERO DE ELLOS SE REALIZO CON UNA MUESTRA DE 594 SUJETOS, ARROJANDO UNA ESTRUCTURA FACTORIAL MUY POBRE, POR LO QUE SE DECIDIO TOMAR LOS CONSTRUCTOS ORIGINALES DE MAESTRIA, TRABAJO Y COMPETENCIA Y ELABORAR DIEZ REACTIVOS PARA CADA UNO DE ELLOS, QUE FUERAN CONNOTATIVA Y DENOTATIVAMENTE MAS CLAROS PARA LA POBLACION MEXICANA, YA QUE EL INSTRUMENTO APLICADO HABIA SIDO UNICAMENTE TRADUCIDO DE LA ESCALA ORIGINAL DE SPENCE & HELMREICH (1978). EN UN SEGUNDO ESTUDIO PILOTO (ANDRADE PALOS & DIAZ LOVING, 1985) EL NUEVO INSTRUMENTO FUE APLICADO A UNA MUESTRA DE 300 HOMBRES Y MUJERES DE LA CIUDAD DE MEXICO, OBTENIENDOSE UNA CONFIABILIDAD DE CADA UNA DE LAS DIMENSIONES SUPERIOR AL .75 AL APLICAR EL COEFICIENTE DE ALPHA DE CRONBACH.

LA TECNICA EMPLEADA PARA MEDIR LA ORIENTACION DE LOGRO PARTE DE LA PRUEBA ORIGINAL DE APERCEPCION TEMATICA DISEÑADA POR (MURRAY ET AL. 1938).

LA ORIENTACION DE LOGRO ERA MEDIDA EN ESE MOMENTO EN FUNCION DE LAS NECESIDADES Y PRESIONES EXPRESADAS POR EL HEROE EN LA

HISTORIA TEMATICA, LO QUE ES APOYADO POR KELEMEN (1980) AL AFIRMAR QUE LOS MOTIVOS DE LOGRO Y FILIACION ERAN INTERPRETADOS POR MURRAY EN TERMINOS DE NECESIDADES.

SEÑALA BELLACK (1979) QUE LA TECNICA DISEÑADA POR MURRAY (1938) ESTABLECIA QUE A CADA NECESIDAD Y A CADA PRESION SE LE ASIGNARA UNA PUNTUACION DETERMINADA QUE PERMITIERA LUEGO TABULAR UN SISTEMA CON LAS CALIFICACIONES OBTENIDAS. ESTE MISMO AUTOR SUGIERE QUE A PESAR DE LAS VENTAJAS QUE REPORTA EL EMPLEO DE ESTA TECNICA EN LA INVESTIGACION, SU APLICACION SE HA VISTO LIMITADA POR DOS RAZONES FUNDAMENTALES, UNA DE ESTAS SE RELACIONA CON LA DIFICULTAD PARA DOMINAR EL TERMINO NECESIDAD Y LA OTRA SE REFIERE AL GASTO CONSIDERABLE DE TIEMPO POR PARTE DEL INVESTIGADOR PARA INTERPRETAR LAS HISTORIAS CON ESTE METODO.

MCCLELLAND ET AL. (1953) RETOMAN LOS CONCEPTOS DE LOGRO Y FILIACION PERO LOS INTERPRETAN EN TERMINOS DE MOTIVOS. CON ESTOS TEORICOS SURGE UNA NUEVA FORMA DE MEDIR LA ORIENTACION DE LOGRO, TANTO EN LAS HISTORIAS IMAGINATIVAS COMO EN LAS HISTORIAS DEL TAT; LA MANERA DE MEDIR LA ORIENTACION DE LOGRO CONSISTIA EN VERIFICAR SI LA HISTORIA TEMATICA CONTENIA O NO IMAGENES DE LOGRO (IL); EN CASO DE QUE ESTAS IMAGENES SURGIERAN SE PODIA ASUMIR QUE INDICAN LA DIRECCION E INTENSIDAD DE LA ORIENTACION DE LOGRO QUE POSEE UN SUJETO.

LAS IMAGENES DE LOGRO Y EL CONTENIDO SEMANTICO DE LAS HISTORIAS REFERIDAS POR EL SUJETO ERAN INDICADORES DE LOGRO PARA MCCLELLAND Y SU GRUPO (1953), PERO ES BELLACK (1979)

QUIEN ORGANIZA ESTOS INDICADORES EN SIETE SUBCATEGORIAS QUE PERMITEN LA MEDICION EN LA ORIENTACION DE LOGRO, SIENDO ESTAS:

1.- NECESIDAD ESTABLECIDA DE LOGRO (N) QUE SE EXPRESA POR EL DESEO DE ALGUN PERSONAJE EN LA HISTORIA DE ALCANZAR UNA META DE LOGRO.

2.- ACTIVIDAD INSTRUMENTAL, ESTA SE REFIERE A UNA ACTIVIDAD REALIZADA POR UNO O MAS DE LOS PERSONAJES, QUE INDICA SI EL DESENLACE DE LA ACTIVIDAD INSTRUMENTAL TIENE EXITO O FRACASO.

3.- ESTADOS ANTICIPATORIOS FRENTE A LA META, SE REFIERE A QUE ALGUN PERSONAJE EN LA HISTORIA ANTICIPE EL EXITO A LA FRUSTRACION Y EL FRACASO DE LA META.

4.- OBSTACULOS E IMPEDIMENTOS, LAS HISTORIAS SE EVALUAN COMO IMPEDIMENTOS CUANDO EL PROGRESO DE LA ACTIVIDAD DIRIGIDO A LA META SE VE IMPEDIDA O BLOQUEADA POR UN OBSTACULO PERSONAL O POR UN OBSTACULO DEL MEDIO AMBIENTE.

5.- PRESION INTERNA, QUE SE REFIERE A AQUELLAS FUERZAS QUE SURGEN DEL INTERIOR DEL PERSONAJE DE LA HISTORIA, SIENDO ESTAS LAS QUE LO MOTIVAN A ALCANZAR UNA META.

6.- ESTADOS AFECTIVOS, SE DESCRIBEN CON ESTE NOMBRE TODOS AQUELLOS ESTADOS AFECTIVOS QUE SE ASOCIAN CON LA OBTENCION DE UNA META, CON EL DOMINIO ACTIVO O CON LA FRUSTACION DE LA ACTIVIDAD DIRIGIDA AL LOGRO.

7.- TEMA DE LOGRO, RECIBE ESTA CALIFICACION CUANDO EL TEMA DE LOGRO ES ELABORADO DE TAL FORMA QUE CONSTITUYE EL ARGUMENTO CENTRAL DE LA OBRA.

LA POSTURA TEORICA DE MCCLELLAND ET AL. (1953) FUE OBJETO DE SEVERAS CRITICAS EN CUANTO A LA FORMA DE MEDICION DE LA ORIENTACION DE LOGRO, YA QUE EL EMPLEO DE PRUEBAS PROYECTIVAS NOS BRINDABA UNA EVIDENCIA CONVINCENTE DEBIDO A QUE CARECIAN DE OBJETIVIDAD, CONFIABILIDAD Y VALIDEZ, CARACTERISTICAS QUE EXIGIA CUMPLIR EL METODO CIENTIFICO EN LA ETAPA DE POSTGUERRA, RAZON QUE OBLIGA A ENCONTRAR OTRA FORMA DE MEDIR LA ORIENTACION DE LOGRO DENTRO DE LOS PARAMETROS ESTABLECIDOS POR LAS CIENCIAS NOMOTETICAS (CIENCIAS FORMALES).

2.13 PROCEDIMIENTO

SE ACUDIO A 63 SUCURSALES DE UNA INSTITUCION BANCARIA, UBICADAS EN DISTINTOS RUMBOS DEL AREA METROPOLITANA DE LA CIUDAD DE MEXICO, SOLICITANDO A CADA SUCURSAL, INFORMARA QUIENES ERAN LOS PROMOTORES DE INVERSIONES Y EL CAJERO PRINCIPAL.

EL INSTRUMENTO FUE APLICADO A AMBOS EMPLEADOS POR SEPARADO. A CADA UNO DE ELLOS SE LES DIO LA SIGUIENTE INFORMACION: "DESEO COLABOREN CONMIGO AL APLICARLES UN CUESTIONARIO A TODOS LOS PROMOTORES DE INVERSIONES Y CAJEROS PRINCIPALES DE TODAS LAS SUCURSALES DE ESTA INSTITUCION. POR LO QUE LES SUPLICO ME AYUDEN A CONTESTAR UN CUESTIONARIO SENCILLO DE "ORIENTACION DE LOGRO", EL CUAL ES RAPIDO DE CONTESTAR, LEAN LAS INSTRUCCIONES CON CUIDADO Y SI TIENEN ALGUNA DUDA FAVOR DE PREGUNTARME. EL CUESTIONARIO ES ANONIMO, INDIVIDUAL Y CONFIDENCIAL. NO DEJEN SIN CONTESTAR NINGUNA PREGUNTA Y HAGANLO CON SINCERIDAD".

SE ESPERO EL TIEMPO CONVENIENTE DE APROXIMADAMENTE 15 MINUTOS CON CADA PROMOTOR DE INVERSIONES Y 15 MINUTOS CON CADA CAJERO PRINCIPAL. YA QUE ESTO SE REALIZO EN EL TRASCURSO DE LAS HORAS DE TRABAJO QUE SON DE 9:00 A 1:30 P.M.

2.14 ANALISIS ESTADISTICO DE DATOS

PARA HACER EL ANALISIS DE DATOS SE UTILIZARON TABLAS DE DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS, MEDIDAS DE TENDENCIA CENTRAL Y DE DISPERSION, POR OTRO LADO SE APLICO UN ANALISIS DE CORRELACION PARA VER LA RELACION ENTRE LAS ESCALAS DE ORIENTACION AL LOGRO, Y LAS VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS ESTUDIADAS, COMO EDAD, ESCOLARIDAD, Y ANTIGUEDAD EN EL PUESTO.

TAMBIEN SE APLICARON PRUEBAS DE SIGNIFICANCIA ESTADISTICA, COMO EL ANALISIS DE VARIANZA Y LA PRUEBA t DE STUDENT, LAS CUALES SIRVIERON PARA VER SI EXISTIA DIFERENCIA SIGNIFICATIVA EN LAS ESCALA DE ORIENTACION DE LOGRO POR SEXO Y ESTADO CIVIL, ASI COMO LAS DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS POR PUESTO EN CADA UNA DE LAS ESCALAS MENCIONADAS.

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS

CUANDO SE DISPONE DE GRAN NUMERO DE DATOS, ES UTIL EL DISTRIBUIRLOS EN CLASES O CATEGORIAS Y DETERMINAR EL NUMERO DE INDIVIDUOS PERTENECIENTES A CADA CLASE, QUE ES LA FRECUENCIA DE CLASE. UNA ORDENACION TABULAR DE LOS DATOS EN CLASES, REUNIDAS LAS CLASES CON LAS FRECUENCIAS CORRESPONDIENTES A CADA UNA, SE CONOCE COMO UNA DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS O TABLA DE FRECUENCIAS. (SPIEGEL, 1961).

CORRELACION DE PEARSON

SIRVE PARA DETERMINAR LA FUERZA Y LA DIRECCION DE LA RELACION ENTRE VARIABLES X Y Y, LAS CUALES HAN SIDO MEDIDAS AL NIVEL DE INTERVALOS (LEVIN, 1979).

ANALISIS DE VARIANZA

SE UTILIZA PARA VER LAS DIFERENCIAS ENTRE LAS MEDIAS DE DOS O MAS MUESTRAS. SE UTILIZA GENERALMENTE PARA VER LA RELACION ENTRE UNA ESCALA NOMINAL O UNA DE ORDEN MAYOR Y UNA INTERVALAR. (PICK Y LOPEZ, 1979).

t STUDENT

SE UTILIZA LA t DE STUDENT PARA HACER EL ANALISIS CON CARACTER OBJETIVO, PENSANDO QUE LA VARIABLE DE ESTUDIO NO SE ENCUENTRA SEGGADA. ES DECJR QUE NO SE ENCUENTRA AFECTADA POR NINGUNA VARIABLE EXTERNA.

ESTA PRUEBA PERMITE ESTABLECER SI EXISTEN O NO DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS EN LAS PUNTUACIONES OBTENIDAS POR DOS GRUPOS (MURRAY, 1961).

CAPITULO III

RESULTADOS

1.- LOS RESULTADOS SE OBTUVIERON A TRAVES DEL PAQUETE SPSS VERSION NO. 3.0. EL CUAL ES UN PAQUETE ESTADISTICO APLICADO A LAS CIENCIAS SOCIALES. ESTE PAQUETE PERMITE OBTENER DIFERENTES PROGRAMAS ESTADISTICOS A TRAVES DE LOS CUALES SE PUEDE ANALIZAR UN GRAN NUMERO DE DATOS. ESTOS PROGRAMAS ESTADISTICOS PUEDEN SER TANTO DE TIPO DESCRIPTIVO COMO DE TIPO INFERENCIAL. EL REPORTE DE LOS DATOS DE ESTA INVESTIGACION SE REPORTARA A TRAVES DE DOS PARTES.

I ANALISIS DESCRIPTIVO

ESTE PRIMER ANALISIS SE APLICO CON EL OBJETIVO DE CONOCER CUALES ERAN LAS CARACTERISTICAS GENERALES DE LA MUESTRA POR PUESTO, SEXO, ESTADO CIVIL, ANTIGUEDAD, EDAD Y ESCOLARIDAD, ASI COMO CONOCER SU DISTRIBUCION CONFORME A LA MUESTRA TOTAL.

CARACTERISTICAS DE LA POBLACION

EN LOS CUADROS 1,2,3,4,5 Y 6 SE MUESTRAN LOS DATOS GENERALES DE LOS EMPLEADOS BANCARIOS ENCUESTADOS: PUESTO ACTUAL, SEXO, EDAD, ESTADO CIVIL, GRADO MAXIMO DE ESTUDIOS Y ANTIGUEDAD EN EL PUESTO.

CADA PUESTO ESTA REPRESENTADO POR UN NUMERO IGUAL DE SUJETOS

(CUADRO 1)

CUADRO I PUESTO ACTUAL

PUESTO	FRECUENCIA	%
PROMOTOR INVERSIONES	63	50
CAJERO PRINCIPAL	63	50
TOTAL	126	100

EN AMBOS PUESTOS LA MAYOR FRECUENCIA FRECUENCIA ESTA REPRESENTADA POR LAS MUJERES DANDO UN TOTAL DE 101 EQUIVALENTE AL 80.16% DE LA POBLACION.

EL CUADRO 2 MUESTRA LA DISTRIBUCION Y PORCENTAJE DE HOMBRES Y MUJERES POR CADA UNO DE LOS PUESTOS; ASI SE TIENE QUE LAS MUJERES REPRESENTAN EL 49.21% EN EL PUESTO DE PROMOTOR DE INVERSIONES (62.55) Y EN EL DE CAJEROS PRINCIPALES REPRESENTA EL 30.95% (CUADRO 2).

CUADRO 2 DISTRIBUCION POR SEXO

PUESTO	SEXO	FRECUENCIA	%
PROMOTOR INVERSIONES	HOMBRES	1	.79
	MUJERES	62	49.21
	HOMBRES	24	19.05
CAJERO PRINCIPAL	MUJERES	39	30.95
TOTAL		126	100

EN AMBOS PUESTOS LA MAYOR FRECUENCIA ESTA REPRESENTADA POR EMPLEADOS DE 24 A 28 AÑOS DE EDAD, DANDO UN TOTAL DE 78 EQUIVALENTE AL 61.9% DE LA POBLACION. (CUADRO 3)

CUADRO 3 E D A D

EDAD	PROMOTOR INVERSIONES	CAJERO PRINCIPAL	TOTAL	%
19-23	10	8	18	14.1
24-28	41	37	78	61.9
29-33	7	12	19	15.1
34-0 MAS	5	6	11	8.7
TOTAL	63	63	126	100

COMO SE PODRA OBSERVAR CON RESPECTO AL ESTADO CIVIL, SE ENCUENTRA QUE EN EL PUESTO DE PROMOTOR DE INVERSIONES, EL MAYOR PORCENTAJE SE UBICA EN SOLTEROS (36) Y EN EL CASO DE CAJERO PRINCIPAL EN CASADOS (38) (CUADRO 4).

CUADRO 4 ESTADO CIVIL

ESTADO CIVIL	PROMOTOR INVERSIONES	CAJERO PRINCIPAL	TOTAL	%
SOLTERO	36	24	60	47.62
CASADO	25	38	63	50
DIVORCIADO	2	1	3	2.38
TOTAL	63	63	126	100

EN CUANTO A LA ESCOLARIDAD, SE OBSERVA QUE EN EL PUESTO DE PROMOTOR DE INVERSIONES, LA MAYORIA (31%) TIENE ESTUDIOS DE LICENCIATURA , SIN EMBARGO EN EL CASO DEL PUESTO DE CAJERO PRINCIPAL LA MAYORIA (32%) TIENEN UN NIVEL DE BACHILLERATO. (CUADRO-5)

CUADRO 5

E S C O L A R I D A D

GRADO MAXIMO DE ESTUDIOS	PROMOTOR INVERSIONES	CAJERO PRINCIPAL	TOTAL	%
SECUNDARIA	3	4	7	5.5
COMERCIO	14	7	21	16.7
BACHILLERATO	15	32	47	37.3
BEM				
1-3	11	6	17	13.5
LICENCIAT. 4-6	8	8	16	12.7
7-9	12	6	18	14.3
TOTAL	63	63	126	100

FINALMENTE, CON REFERENCIA A LA ANTIGUEDAD EN EL PUESTO SE OBSERVA QUE INDEPENDIEMENTE DEL PUESTO LA MAYORIA CAE EN UN RANGO DE 0 A 5 AÑOS (CUADRO 6).

CUADRO 6

A N T I G U E D A D

AÑOS	PROMOTOR	CAJERO	TOTAL	%
0-5	32	22	54	42.86
5-10	26	30	56	44.44
10-15	2	6	8	6.35
15-20	3	2	5	3.97
20-25	0	1	1	.79
25-30	0	2	2	1.59
TOTAL	63	63	126	100

II ANALISIS INFERENCIAL

PARA OBTENER EL ANALISIS INFERENCIAL, SE APLICARON DOS TIPOS DE PRUEBA, UNA DE CORRELACION Y OTRA PRUEBA DE SIGNIFICACION ESTADISTICA.

A) ANALISIS DE CORRELACION PRODUCTO-MOMENTO DE PEARSON.

ESTE ANALISIS SE OBTUVO PARA CONOCER LA RELACION QUE HAY ENTRE LOS TRES FACTORES DE LA ESCALA A LA ORIENTACION DE LOGRO Y LA EDAD, ESCOLARIDAD, ANTIGUEDAD EN LA INSTITUCION, ANTIGUEDAD EN EL PUESTO Y EN EL PUESTO ANTERIOR. LOS RESULTADOS OBTENIDOS FUERON LOS SIGUIENTES:

PARA LA PRIMERA ESCALA QUE EVALUA EL TRABAJO, SE OBSERVO UNA RELACION SIGNIFICATIVA CON LA ESCALA DE MAESTRIA, OBSERVANDO QUE CUANTO MAS LE GUSTA SU TRABAJO A LA GENTE, TAMBIEN LE GUSTA HACERLO LO MEJOR POSIBLE. ESTA MISMA ESCALA DE TRABAJO CORRELACIONO CON LA ANTIGUEDAD EN EL PUESTO ANTERIOR, ENCONTRANDO QUE LOS QUE TIENEN MAYOR ANTIGUEDAD EN EL PUESTO YA NO LES GUSTA SU TRABAJO. EN CUANTO AL FACTOR DE MAESTRIA, SE OBSERVO UNA CORRELACION POSITIVA Y SIGNIFICATIVA CON COMPETENCIA, ENCONTRANDO QUE LA GENTE QUE HACE SU TRABAJO LO MEJOR POSIBLE, SIENTE TAMBIEN QUE GANARLE A LOS DEMAS ES BUENO. DE LA MISMA FORMA SE ENCONTRO UNA RELACION CON LA ANTIGUEDAD EN EL PUESTO Y LA ANTIGUEDAD EN EL PUESTO ANTERIOR, OBSERVANDO QUE A MAYOR ANTIGUEDAD EN EL PUESTO,

YA SEA ACTUAL O ANTERIOR, LA GENTE YA NO REALIZA SU TRABAJO BIEN.

CON RESPECTO AL ULTIMO FACTOR SOBRE COMPETENCIA, NO SE ENCONTRO RELACION CON NINGUNA DE LAS VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS.

EN RELACION A LA EDAD SE OBTUVO QUE A MAYOR EDAD MENOR ESCOLARIDAD, ASI COMO MAYOR ANTIGUEDAD EN EL PUESTO EN LA INSTITUCION Y EN EL PUESTO ANTERIOR.

POR OTRO LADO, EN CUANTO A LA ESCOLARIDAD SE OBSERVA QUE A MAYOR ESCOLARIDAD MENOR ANTIGUEDAD EN EL PUESTO, MENOR ANTIGUEDAD EN LA INSTITUCION Y MENOR ANTIGUEDAD EN EL PUESTO ANTERIOR.

FINALMENTE, CON RESPECTO A LA ANTIGUEDAD EN EL PUESTO, SE OBSERVA QUE CUANDO SE HA PERMANECIDO MAS EN ESTE, TAMBIEN SE TIENE MAYOR NUMERO DE AÑOS EN LA INSTITUCION. (CUADRO 7)

CUADRO 7 TABLA DE CORRELACIONES

CORRELACION	TRABAJO	MAESTRIA	COMPET	EDAD	ESCOL	ANTIG-PANT.
TRABAJO						
MAESTRIA	.5428**					
COMPETENCIA	.1978	.2397*				
EDAD	.0197	.0063	-.0074			
ESCOLARIDAD	.0135	.0109	-.0229	-.3832**		
ANTG.PUESTO	.0099	-.1656***	-.1044	.5051**	-.2497*	
ANTG.INSTIT.	.0249	.0436	-.0034	.8293**	-.3731**	.6245**
ANTG.P.ANT.	-.1006	-.1353***	.0184	.4184**	-.2835**	.1645
	***					.4782

* $P \leq .01$

** $P \leq .001$

*** $P \leq .05$

B) ANALISIS DE VARIANZA

EL SEGUNDO ANALISIS APLICADO DENTRO DEL ANALISIS INFERENCIAL FUE EL ANALISIS DE VARIANZA, EL CUAL PERMITE OBSERVAR LAS DIFERENCIAS ENTRE LAS MEDIAS DE CADA UNA DE LAS ESCALAS DE ORIENTACION DE LOGRO ENTRE HOMBRES Y MUJERES Y ESTADO CIVIL, ASI COMO LA INTERACCION ENTRE AMBOS.

COMO SE OBSERVA EN EL CUADRO 8, CON RESPECTO A LA ESCALA DE TRABAJO NO SE ENCONTRARON DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS, NI POR SEXO NI POR ESTADO CIVIL. DE LA MISMA FORMA EN LA ESCALA DE MAESTRIA NO SE OBSERVARON DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS; FINALMENTE PARA LA ESCALA DE COMPETENCIA SE ENCONTRARON DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS POR ESTADO CIVIL, OBSERVANDO QUE LOS SOLTEROS ($x=3.71$) SON MAS COMPETITIVOS QUE LOS CASADOS ($x=3.43$) Y LOS DIVORCIADOS ($x=3.11$) ($F=4.38$; $p=.01$).

CUADRO 8 ANALISIS DE VARIANZA PARA LAS ESCALAS DE DE ORIENTACION DE LOGRO.

FACTORES	VARIABLE I.	F	P
TRABAJO	SEXO	1.0	.31
	EDO. CIVIL	.06	.93
	SEXO X EDO.CIVIL	.008	.92
MAESTRIA	SEXO	.07	.78
	EDO. CIVIL	1.34	.26
	SEXO X EDO. CIVIL	1.84	.36

CUADRO 8 CONTINUACION ANALISIS DE VARIANZA PARA LAS ESCALAS DE ORIENTACION DE LOGRO.

COMPETENCIA	SEXO	.00	.98
	EDO. CIVIL	4.38	.01*
	SEXO X EDO. CIVIL	.13	.72

* P=.01

FINALMENTE SE APLICÓ LA PRUEBA t DE STUDENT, CON EL OBJETIVO DE CONOCER SI HABÍAN DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS ENTRE EL PUESTO CON RESPECTO A ALGUNA DE LAS ESCALAS DE ORIENTACION DE LOGRO.

COMO SE MUESTRA EN EL CUADRO 9, CON RESPECTO A LA ESCALA DE MAESTRIA SE OBSERVO UNA DIFERENCIA MARGINAL ENTRE LOS PROMOTORES Y CAJEROS, OBSERVANDO QUE EL PROMOTOR HACE SU TRABAJO CON MAYOR MAESTRIA ($x=4.58$) QUE EL CAJERO PRINCIPAL ($x=4.51$).

PARA EL AREA DE TRABAJO SE OBSERVO UNA DIFERENCIA SIGNIFICATIVA, ENCONTRANDO AL IGUAL QUE AL PROMOTOR LE GUSTA MAS SU TRABAJO QUE AL CAJERO PRINCIPAL.

FINALMENTE CON RESPECTO AL AREA DE COMPETENCIA NO HUBO DIFERENCIA SIGNIFICATIVA POR PUESTO.

CUADRO 9 PRUEBA t PARA LAS DIFERENCIAS POR PUESTO.

FACTOR	V.I.	t	P
MAESTRIA	PUESTO	1.0	.07*
TRABAJO	PUESTO	1.07	.05**
COMPETENCIA	PUESTO	.75	.41

* p = Marginal

** p \leq .05

C A P I T U L O I V

DISCUSION Y CONCLUSIONES

EN LA PRESENTE INVESTIGACION REFERIDA A LA ORIENTACION DE LOGRO, LA CUAL ESTRUCTURA ASPECTOS DE LA CONDUCTA HUMANA, SE OBSERVA QUE NO ES POSIBLE ANALIZARLA EN FORMA GLOBAL, SINO A TRAVES DE SUS TRES DIMENSIONES, DIFERENCIANDO UNA DIMENSION EN RELACION A LAS OTRAS.

EN EL PRESENTE ESTUDIO, EN LOS RESULTADOS DE LA ESCALA DE COMPETENCIA, SE ENCONTRARON DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS POR ESTADO CIVIL, YA QUE SE OBSERVA QUE LOS SOLTEROS SON MAS COMPETITIVOS QUE LOS CASADOS.

HACIENDO COMPARACION CON LA TEORIA DE ELTON MAYO (1927), QUIEN ENCONTRO QUE LA FALTA DE COMPETENCIA ENTRE LOS TRABAJADORES DENTRO DE LA EMPRESA LOS LLEVA AL ABURRIMIENTO, Y ESTO DISMINUYE SU PRODUCTIVIDAD. POR LO CUAL PODEMOS DARNOS CUENTA QUE LA COMPETENCIA ENTRE LOS INDIVIDUOS ES UN FACTOR DETERMINANTE TANTO EN FORMA PERSONAL COMO EN FORMA PRODUCTIVA EN NUESTRO TRABAJO.

SI PARTIMOS DEL HECHO DE ESTAR MOTIVADOS EN NUESTRA ORIENTACION DE LOGRO, ATKINSON (1957), AFIRMA QUE UN MOTIVO SE ENCUENTRA LATENTE EN EL SER HUMANO, Y SE OBSERVA QUE EN LA ESCALA DE MAESTRIA EXISTE DIFERENCIA SIGNIFICATIVA, YA QUE EN TANTO EL TRABAJO LES RESULTE AGRADABLE, ESTE SERA DESEMPEÑADO DE LA MEJOR MANERA.

ASI TAMBIEN, A MAYOR ANTIGUEDAD EN UN PUESTO, MENOR INTERES EN SU TRABAJO, POR LO QUE SU PROBABILIDAD DE EXITO ES MUY BAJA.

ES CIERTO TAMBIEN QUE EL INDIVIDUO SEGUN AFIRMA MCCLELLAND (1961), ESTA MOTIVADO POR REALIZACION DE LOGRO, AFILIACION Y PODER Y QUE AL DEFINIR SUS METAS HACE LO IMPOSIBLE POR ALCANZARLAS, YA QUE AL ADQUIRIR PODER SU PRINCIPAL MOTIVACION ES INFLUIR SOBRE LOS DEMAS; ESTO EN CUANTO A LA ESCALA DE COMPETENCIA, EN LA QUE TAMBIEN SE ENCONTRO DIFERENCIA SIGNIFICATIVA OBSERVANDOSE QUE EL EMPLEADO QUE REALIZA SU TRABAJO LO MEJOR POSIBLE, SIENTE QUE TAMBIEN ES BUENO GANARLES A LOS DEMAS. SIN EMBARGO, EN EL PRESENTE ESTUDIO NO EXISTIERON DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS POR PUESTO, ESTO DEBIDO A QUE EN MUCHAS OCASIONES, NO IMPORTA EL PUESTO QUE SE DESEMPENE SINO EL INTERES AL REALIZARLO. POR ESTO SE ACEPTA LA HIPOTESIS NULA QUE AFIRMA QUE NO EXISTEN DIFERENCIAS.

LAS INSTITUCIONES DE CREDITO, NO DESCUIDAN EL ASPECTO MOTIVACIONAL, PERO DEBERIAN DE PONER MAS ENFASIS EN AQUELLOS EMPLEADOS, QUE TIENEN UNA ANTIGUEDAD MAYOR DE 10 AÑOS EN LA INSTITUCION, ASI COMO EN LOS EMPLEADOS QUE TIENEN MAS DE 5 AÑOS EN EL MISMO PUESTO, YA QUE EN LOS RESULTADOS OBTENIDOS REFERENTES A ESTE PUNTO, SE OBSERVA QUE A MAYOR ANTIGUEDAD EN UN DETERMINADO PUESTO, MENOR SERA EL DESEMPEÑO QUE DESARROLLE EN ESTE.

4.1 ALCANCES Y LIMITACIONES

A LO LARGO DE LA PRESENTE INVESTIGACION, SE PUDDO CORROBORAR, QUE NO SE ENCONTRO SUFICIENTE INFORMACION SOBRE EL TEMA DE ORIENTACION DE LOGRO, ENCONTRAMOS MAYOR INFORMACION SOBRE EL TERMINO "MOTIVACION", DEL CUAL SE PARTIO PARA LA PRESENTE INVESTIGACION.

PARA INVESTIGACIONES FUTURAS SOBRE ORIENTACION DE LOGRO, SE SUGIERE SE SELECCIONE LA MUESTRA CON MAYOR EXACTITUD, DE TAL MANERA QUE ASI SE PUEDAN EVITAR PERDIDAS DE TIEMPO.

FINALMENTE SE SUGIERE QUE AL ESCOGER EL TEMA SE VERIFIQUE QUE EXISTA MATERIAL NECESARIO PARA PODER DESARROLLARLO AMPLIAMENTE, Y NO APOYARSE EN OTROS, PARA LOGRAR EL OBJETIVO.

BIBLIOGRAFIA

ARIAS, F, (1983) ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS. MEXICO, EDIT. TRILLAS, PAGES. 126-131.

BETANCOURT, H, (1976), ASOCIACION LATINOAMERICANA DE PSICOLOGIA SOCIAL ATRIBUCIONES, MOTIVACION DE LOGRO E IMPLICACIONES PARA EL DESARROLLO ECONOMICO Y SOCIAL, MEXICO PAG. 78.

COFER, C, APPLEY M, (1981) PSICOLOGIA DE LA MOTIVACION MEXICO, EDIT. TRILLAS PAGES. 12-15

MA. DEL CARMEN DIAZ CARRERA, MA. ELENA SUERO ROSELLO, (1987) ORIENTACION DE LOGRO Y AUTOCONCEPTO EN ESTUDIANTES DE ADMINISTRACION E INGENIERIA DEL INSTITUTO POLITECNICO NACIONAL. TESIS U.V.M. PAGES. 22-26.

GONZALEZ, C, GUEVARA, L. (1952) SINTESIS DE HISTORIA DE MEXICO. MEXICO, EDIT. NUEVOS TEXTOS, PAG. 156.

DEYANIRA G. GUERRA LANDEROS (1985) LA MOTIVACION AL EMPLEADO BANCARIO EN LAS INSTITUCIONES DE CREDITO NACIONALIZADAS TESIS U.V.M PAGES. 5,6,10,22,46-49-52.

LEVIN J, 1979, FUNDAMENTOS DE ESTADISTICA EN LA INVESTIGACION SOCIAL, MEXICO, EDIT. HARLA.

KELLY S, (1985), "MOTIVACION DE LOGRO" THE JOURNAL OF PSYCHOLOGY INTERDISCIPLINARY AND APPLIED FX 2786-168
PAGS. 510-519.

MURRAY, R. (1961) ESTADISTICA MEXICO, EDIT. MC-GRAW

PAPALIA, D, WENDKOS, S, PSICOLOGIA BOGOTA COLOMBIA ,EDIT.
MC-GRAW HILL, PAGS, 133,350,351,497-501.

PERLMAN,D,CHRIS,P, (1987) PSICOLOGIA SOCIAL MEXICO, EDIT.
INTERAMERICANA, PAGS. 431-433.

PICK, S, LOPEZ, A,(1979) COMO INVESTIGAR EN CIENCIAS SOCIALES,
MEXICO, EDIT. TRILLAS, PAGS.

REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES, ASOCIACION DE BANQUEROS DE MEXICO (1983). PAGS. 8,40,41.

REYES,P,(1984) ADMINISTRACION DE PERSONAL, MEXICO, EDIT.
LIMUSA, PAGS. 29-31,177.

RODRIGUEZ, A, (1966) PSICOLOGIA SOCIAL. MEXICO, EDIT. TRILLAS,
PAGS. 133-135,431,432,497,499.

SALAZAR J. (1979) PSICOLOGIA SOCIAL, MOTIVACIONES SOCIALES.
MEXICO, EDIT. TRILLAS, PAGS. 133-135.

(1985) SALDANA, J, "MANUAL DEL FUNCIONARIO BANCARIO UN ENSAYO
PRACTICO DE LAS OPERACIONES DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO"
PAGS. 40-41.

SECORD, P, TRADUCCION MARIN, G, (1964) PSICOLOGIA SOCIAL,
BOGOTA COLOMBIA. EDIT. MC. GRAW, HILL, PAGS. 497,501.

A N E X O " A "

ANEXO A
ESCALA DE ORIENTACION DE LOGRO

1) PUESTO ACTUAL: _____, 2) ANTIGUEDAD EN EL PUESTO (A&OS Y MESES) : _____, 3) ANTIGUEDAD EN LA INSTITUCION (A&OS Y MESES) : _____, 4) PUESTO ANTERIOR : _____, 5) DURACION: _____, 6) SEXO: _____, 7) EDAD: _____, 8) ESTADO CIVIL: _____, 9) GRADO MAXIMO DE ESTUDIOS: _____, 10) HORARIO DE TRABAJO: _____.

A CONTINUACION HAY UNA LISTA DE AFIRMACIONES. USTED DEBE INDICAR EN QUE MEDIDA ESTA DE ACUERDO O EN DESACUERDO CON CADA UNA DE ELLAS. HAY CINCO RESPUESTAS POSIBLES:

- (1) COMPLETAMENTE EN DESACUERDO.
 (2) EN DESACUERDO.
 (3) NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO.
 (4) DE ACUERDO.
 (5) COMPLETAMENTE DE ACUERDO.

EJEMPLO: ME GUSTA LEER EL PERIODICO. 1 2 3 4 5
 SI USTED ESTA COMPLETAMENTE DE ACUERDO CON LA
 PREGUNTA SE CIRCULA EL NO. 5.

1.- ME GUSTA ENFRENTARME A TAREAS DIFICILES ...	1	2	3	4	5
2.- ME GUSTA SER TRABAJADOR	1	2	3	4	5
3.- ME ENOJA QUE OTROS TRABAJEN MEJOR QUE YO ..	1	2	3	4	5
4.- ME DISGUSTA CUANDO ALGUIEN ME GANA.....	1	2	3	4	5
5.- ME ES IMPORTANTE HACER MI TRABAJO LO MEJOR POSIBLE.....	1	2	3	4	5
6.- ES IMPORTANTE PARA MI, HACER LAS COSAS CADA VEZ MEJOR.....	1	2	3	4	5
7.- SIENTO QUE GANARLE A LOS DEMAS ES BUENO, TANTO EN EL JUEGO COMO EN EL TRABAJO.....	1	2	3	4	5
8.- DISFRUTO CUANDO PUEDO VENCER A OTROS	1	2	3	4	5
9.- SOY CUMPLIDO EN LAS TAREAS QUE SE ME ASIGNAN	1	2	3	4	5
10.- SOY TAN CUIDADOSO QUE LLEGO AL EXTREMO DE LA PERFECCION.....	1	2	3	4	5
11.- ME GUSTA QUE LAS COSAS QUE HAGO, QUEDEN BIEN HECHAS	1	2	3	4	5
12.- UNA VEZ QUE EMPIEZO UNA TAREA PERSISTO HASTA TERMINARLA	1	2	3	4	5
13.- SOY DEDICADO EN LAS COSAS QUE EMPRENDO	1	2	3	4	5
14.- ME SIENTO BIEN CUANDO LOGRO LO QUE ME PRO- PONGO.....	1	2	3	4	5
15.- CUANDO EMPIEZO UN TRABAJO NO ESTOY TRANQUILO, HASTA QUE ESTA BIEN	1	2	3	4	5
16.- COMO ESTUDIANTE SOY (FUI) MACHETERO	1	2	3	4	5
17.- ME GUSTA TRABAJAR EN SITUACIONES EN LAS QUE HAYA QUE COMPETIR CON OTROS	1	2	3	4	5
18.- ME CAUSA SATISFACCION MEJOR MIS EJECUCIONES PREVIAS.....	1	2	3	4	5
19.- ME ESFUERZO MAS CUANDO COMPITO CON OTROS ..	1	2	3	4	5
20.- CUANDO SE ME DIFICULTA UNA TAREA, INSISTO HASTA DOMINARLA.....	1	2	3	4	5
21.- SI HAGO UN BUEN TRABAJO ME CAUSA SATISFACCION	1	2	3	4	5

POR SU COLABORACION GRACIAS.