

320825  
15  
24



# UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

PLANTEL TLALPAN  
ESCUELA DE PSICOLOGIA

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

AUTOCONCEPTO DE LOS GERENTES Y  
CAJEROS DE UNA INSTITUCION BANCARIA

## T E S I S

PARA OBTENER EL GRADO DE :  
LICENCIADO EN PSICOLOGIA

QUE PRESENTA :

María de Lourdes Clavijo Arias

DIRECTOR :  
LIC. JOSE MANUEL PEREZ Y FARIAS

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## INDICE

PAGINA

### CAPITULO I

INTRODUCCION.....

### CAPITULO II

MARCO TEORICO.....1  
AUTOCONCEPTO.....2  
ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA  
BANCA EN MEXICO.....38

### CAPITULO III

METODOLOGIA.....45  
PROBLEMA.....46  
OBJETIVO GENERAL.....46  
OBJETIVOS ESPECIFICOS.....46  
HIPOTESIS.....47  
VARIABLES.....49  
DEFINICION DE VARIABLES.....49  
POBLACION Y MUESTRA.....51  
TIPO DE MUESTREO.....51  
INSTRUMENTO.....52  
PROCESO DE RECOLECCION DE DATOS.....65  
DISEÑO.....66  
TIPO DE ESTUDIO.....67  
FORMA DE ANALISIS DE DATOS.....68

**CAPITULO IV**

**RESULTADOS.....69**

**CAPITULO V**

**DISCUSION Y CONCLUSIONES.....86**

**ALCANCES Y LIMITACIONES.....90**

**BIBLIOGRAFIA.....**

**ANEXO**

## INTRODUCCION

EL HOMBRE DESDE QUE NACE SE ENCUENTRA EN CONSTANTE INTERACCION CON TODOS LOS SERES VIVOS EN ESPECIAL CON LOS HOMBRES Y SU MEDIO AMBIENTE, ESTO PROVOCA QUE SIEMPRE SE ENCUENTRE PREOCUPADO POR LA IMAGEN QUE PROYECTA HACIA LOS DEMAS Y MAS AUN POR LA FORMA COMO LO PERCIBEN.

LA SOCIEDAD EN SUS INTERRELACIONES FAMILIAR, ESCOLAR Y DE TRABAJO, PROVOCA EN EL HOMBRE UNA SERIE DE ESTADOS EMOCIONALES, ESTO A SU VEZ SE VA A MANIFESTAR TOMANDO EN CUENTA SU GRADO DE PREPARACION Y SU ADAPTABILIDAD AL MEDIO EN EL CUAL SE DESENVUELVE, QUE SON ELEMENTOS QUE INFLUYEN EN SU SEGURIDAD BASADA EN UN AUTOCONCEPTO POSITIVO.

ES POR DEMAS SABIDO QUE LA PERSONALIDAD Y EL CARACTER SE GENERAN EN EL SENO FAMILIAR SE VAN MODELANDO A TRAVES DE LAS EXPERIENCIAS A LO LARGO DE LAS DIFERENTES ETAPAS DE LA VIDA, ORIGINANDO CON ESTO LA FORMACION DEL AUTOCONCEPTO.

EL DESARROLLO LABORAL EN UNA INSTITUCION BANCARIA EXIGE DEL INDIVIDUO UNA FUERTE CONCENTRACION EN SU TRABAJO, POR EL RIESGO QUE IMPLICA EL MANEJAR DINERO EN EFECTIVO Y DOCUMENTACION DE VALOR.

EN SU LABOR COTIDIANA EL EMPLEADO BANCARIO SE RELACIONA CON MUCHA CLIENTELA, EL CUAL PUEDE SER DESDE UN TRABAJADOR

ASALARIADO A UN EMPRESARIO IMPORTANTE, LO QUE IMPLICA UNA FLEXIBILIDAD PARA PODER MANEJAR DIVERSOS NIVELES ECONOMICOS SIN VER AFECTADO SU TRABAJO, YA QUE TIENE QUE TOMAR EN CUENTA SU SEGURIDAD PERSONAL.

¿ALGUNA VEZ EL GESTO DE UN CLIENTE HA HECHO SENTIR AL EMPLEADO MINIMIZADO?

¿SABRAN LOS CLIENTES BANCARIOS QUE CON SUS ACTITUDES PREPOTENTES PROVOCAN INSEGURIDAD Y UN BAJO AUTOCONCEPTO EN EL EMPLEADO?

¿Y QUE HACE EL PSICOLOGO AL RESPECTO, EN QUE FORMA APOYAN A LOS EMPLEADOS EN SUS PROBLEMAS?

POR LO ANTERIOR, EL PRESENTE TRABAJO DE INVESTIGACION PRETENDE CONOCER SI EXISTE DIFERENCIA EN EL AUTOCONCEPTO ENTRE GERENTES Y CAJEROS DE UNA INSTITUCION BANCARIA DEPENDIENDO DEL ESTADO CIVIL, SEXO Y EDAD.

PARA LO CUAL SE EMPLEO UNA MUESTRA DE 50 SUJETOS, DE LOS CUALES 25 ERAN GERENTES Y 25 CAJEROS, DE UNA INSTITUCION BANCARIA, PARA ELLO SE TRABAJO CON UN DISEÑO DE DOS MUESTRAS INDEPENDIENTES.

PARA APOYAR LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN EL PRESENTE ESTUDIO, SE UTILIZO LA TEORIA DE LA ROSA (1986), QUIEN DEFINE AL AUTOCONCEPTO COMO LA PERCEPCION QUE TIENE UNO DE SI MISMO, O SEA, LAS ACTITUDES, SENTIMIENTOS Y CONOCIMIENTOS RESPECTO DE LAS PROPIAS CAPACIDADES, HABILIDADES, APARIENCIA Y ACEPTABILIDAD SOCIAL.

MEDIANTE UN TRATAMIENTO ESTADISTICO EN DONDE SE UTILIZARON MEDIDAS DE TENDENCIA CENTRAL, ANALISIS DE VARIANZA Y UNA CORRELACION PRODUCTO MOMENTO DE PEARSON, SE CONCLUYO QUE LOS TRABAJADORES DE UNA INSTITUCION BANCARIA NO TIENEN DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS POR SEXO, ESTADO CIVIL Y PUESTO, DEL FACTOR 1 AL FACTOR 8.

LA UNICA DIFERENCIA QUE SE ENCONTRO FUE EN EL FACTOR 9, REFERIDO A LA ACCESIBILIDAD ENTRE EL PUESTO DE GERENTES Y CAJEROS, PERCIBIENDOSE LOS CAJEROS MAS ACCESIBLES QUE LOS GERENTES.

## MARCO TEORICO

A U T O C O N C E P T O

DESDE EPOCAS REMOTAS EL SER HUMANO SE HA PREOCUPADO POR SABER MAS DE SI MISMO Y DE COMO LOS DEMAS LO PERCIBEN.

LA TENDENCIA HACIA EL CONOCIMIENTO DE SI MISMO SE INICIA DESDE LA EPOCA DE LOS GRIEGOS HASTA NUESTROS DIAS, YA QUE EN LOS ESCRITOS DE LOS ANTIGUOS GRIEGOS SE HA ENCONTRADO EL CONCEPTO DEL SELF.

ARISTOTELES, EN EL SIGLO III A.C., HACE UNA DISTINCION ENTRE LOS ASPECTOS FISICOS Y NO FISICOS DEL SER HUMANO, SURGE EL CONCEPTO DEL ALMA O ESPIRITU, QUE NO FUE USADO CON PRECISION PUESTO QUE DESIGNABA LA ESENCIA DE AMBOS ASPECTOS, PERO SOLO SE REFIERE A LA PARTE MAS IMPORTANTE DEL FUNCIONAMIENTO MENTAL (ORATE, 1986).

DESCARTES (1596) RETOMA ESTA DISTINCION Y HABLA DEL DUALISMO MENTE-CUERPO, EL CUAL ES FUNDAMENTAL PARA LA CREACION DE SU CELEBRE FRASE "PIENSO LUEGO EXISTO" (ORATE, 1986).

NO EXISTE UN AUTOCONCEPTO UNICO, SINO UNA COLECCION DE CONCEPTOS, DESDE LOS RELATIVAMENTE PERDURABLES E INFLUENCIABLES HASTA LOS TRIVIALES ANTE TAL SITUACION, ES

NECESARIO AHONDAR EN EL TERMINO AUTOCONCEPTO QUE SE ENTIENDE COMO EL CONJUNTO DE IDEAS Y ACTITUDES ACERCA DE LOS QUE LA PERSONA CREE SER, CONSTITUYENDO ASI EL NUCLEO DE SU PENSAMIENTO, MOTIVACION Y CONDUCTA.

EL CAMBIO DE AUTOCONCEPTO SE DA A TRAVES DE EXPERIENCIAS ESPECIFICAS, QUE EVENTUALMENTE PUEDEN ESTAR RELACIONADAS A UN NIVEL MAS PROFUNDO HASTA LAS CREENCIAS MAS CENTRALES ACERCA DEL YO (PARTE CONSCIENTE DEL INDIVIDUO).

SE HA ENCONTRADO QUE UNO DE LOS MAYORES APORTES SOBRE LO ANTERIOR LO TENEMOS EN ERIKSON (1973), PARA QUIEN EL YO ES EL INSTRUMENTO MEDIANTE EL CUAL UNA PERSONA ORGANIZA LA INFORMACION EXTERIOR, VALORA LA PERCEPCION, SELECCIONA LOS RECUERDOS, DIRIGE LA ACCION DE MANERA ADAPTATIVA E INTEGRA LAS CAPACIDADES DE ORIENTACION Y PLANTEAMIENTO: ESE YO DA UN SIGNIFICADO DE IDENTIDAD EN UN ESTADO DE BIENESTAR.

ES IMPORTANTE SEÑALAR QUE LA INVESTIGACION DEL AUTOCONCEPTO SE RELACIONA CON LA NOCION DE QUE LOS INDIVIDUOS BUSCAN MANTENER Y REALIZAR SUS AUTOCREENCIAS, ENTRE MAS CENTRALES SEAN ESTAS CREENCIAS EN EL AUTOCONCEPTO DE LOS INDIVIDUOS, MAS RESISTENTES SERAN AL CAMBIO, LOS INDIVIDUOS TIENDEN A RESISTIR LOS CAMBIOS QUE HAN DESTILADO DE SUS EXPERIENCIAS DURANTE LARGOS PERIODOS DE

TIEMPO.

COOLEY (1902) DEFINE EL YO COMO AQUELLO QUE ES DESIGNADO EN LENGUAJE COMUN POR LOS PRONOMBRES DE LA PRIMERA PERSONA DEL SINGULAR, "YO", "A MI", "MI", "MIO" Y "YO MISMO". HIZO NOTAR QUE LO QUE ESTA ETIQUETADO POR EL INDIVIDUO COMO YO, PRODUCE EMOCIONES MAS FUERTES QUE LO QUE ESTA ETIQUETADO COMO NO DEL YO Y QUE ES SOLO A TRAVES DE SENTIMIENTOS SUBJETIVOS QUE EL YO PUEDE SER IDENTIFICADO.

CREIA QUE EL ESTADO DEL SENTIMIENTO SE PRODUCE POR LA CREENCIA DE QUE UNO TIENE CONTROL SOBRE LOS ACONTECIMIENTOS O POR LAS DISCRIMINACIONES COGNOSCITIVAS. INTRODUJO EL CONCEPTO DEL "YO DEL ESPEJO", QUE SE REFIERE AL HECHO DE PERCIBIRSE DE LA MANERA QUE OTROS NOS PERCIBEN.

MAS ADELANTE, JAMES (1910) IDENTIFICO DOS BLOQUES FUNDAMENTALES DIFERENTES, UNO EN EL CUAL EL YO ES VISTO COMO UN CONOCEDOR Y TIENE UNA FUNCION EJECUTIVA, Y OTRO EN EL CUAL ES VISTO COMO UN OBJETO DE LO QUE ES CONOCIDO; ADEMAS, INCLUYE UN "YO MATERIAL", QUE ES UNA EXTENSION DEL YO QUE CONTIENE, ADEMAS DEL PROPIO CUERPO DEL INDIVIDUO, A SUS FAMILIARES Y SUS POSESIONES. EL "YO SOCIAL" INCLUYE LOS PUNTOS DE VISTA QUE OTROS TIENEN DEL INDIVIDUO. EL "YO ESPIRITUAL", INCLUYE LAS EMOCIONES INDIVIDUALES Y DESEOS.

POSTERIORMENTE, FREUD (1914) PLANTEABA QUE ADEMÁS DEL YO HAY DOS REGIONES MÁS DENTRO DE LO QUE EL LLAMA APARATO PSÍQUICO: EL YO Y EL SUPERYO. SOSTENÍA QUE EL SI MISMO EVOLUCIONABA A TRAVÉS DE SU DIFERENCIACIÓN DE UN OBJETO GLOBAL; POR EJEMPLO, PARA QUE EL NIÑO DESARROLLE UN "SI MISMO" DEBE SER CAPAZ DE PERCIBIRSE A TRAVÉS DE LOS OJOS DE OTRA PERSONA, O SEA, DEBE SER CAPAZ DE VERSE A SI MISMO COMO LO VEN LOS DEMÁS BÁSICAMENTE, POR EJEMPLO, COMO "UN NIÑO TRAVIESO".

ASÍ, DESDE EL INICIO, EXISTE UNA DOBLE IDENTIFICACIÓN, EN PRIMER LUGAR EL NIÑO ADOPTA COMO PROPIAS LAS ACTITUDES Y LAS FORMAS DE PENSAMIENTO DE SUS PADRES, ES DECIR QUE EL YO SUJETO SE IDENTIFICA CON LOS PADRES. EN SEGUNDO LUGAR, A TRAVÉS DE ESTAS ACTITUDES Y FORMAS DE PENSAMIENTO, EL NIÑO SE DEFINE A SI MISMO, SE FORMA A TRAVÉS DE LA IDENTIFICACIÓN CON SUS PADRES. EXISTE, ADEMÁS, LA AUTOPERCEPCIÓN QUE FORMA EL SI MISMO DE ACUERDO CON EL SUJETO Y CON LA NECESIDAD PSÍQUICA QUE TIENDE A CONVERTIR AL SI MISMO EN LO QUE EL SUJETO DESEA, ESPERA O TEME SER.

AÑOS MÁS TARDE, MEAD (1934) SE EXTENDIÓ EN EL CONCEPTO DEL "YO DEL ESPEJO", HIZO NOTAR QUE EL AUTOCONCEPTO SURGE EN LA INTERACCIÓN SOCIAL CUANDO EL INDIVIDUO SOBREPASA LA

PREOCUPACION INDIVIDUAL DE COMO LOS OTROS REACCIONAN HACIA EL. PARA ANTICIPAR LAS REACCIONES DE OTRAS PERSONAS Y PARA QUE PUEDA COMPORTARSE DE ACUERDO A LAS CIRCUNSTANCIAS, EL INDIVIDUO APRENDE A PERCIBIR EL MUNDO COMO ELLOS LO HACEN.

DE ACUERDO CON ESTE MISMO AUTOR, EXISTEN MUCHOS YO AL IGUAL QUE ROLES SOCIALES, ALGUNOS ROLES SON RELATIVAMENTE AMPLIOS Y SE CONSIDERAN DE IMPORTANCIA PARA EL INDIVIDUO, EN TANTO QUE LOS OTROS SON ESPECIFICOS PARA SITUACIONES PARTICULARES Y DE POCA IMPORTANCIA COMO VARIABLES DE PERSONALIDAD.

POSTERIORMENTE, HORNEY (1937) AFIRMA QUE PARA PODER ALCANZAR UNA REALIZACION PLENA EL HOMBRE DEBE TENER UN SELF IDEALIZADO QUE FUNCIONE COMO MODELO A SEGUIR, Y DE ESTA MANERA HACER FRENTE A LA ANSIEDAD CON LA FORMULACION DE UNA IMAGEN IDEALIZADA DE SUS CAPACIDADES, LO QUE LE PERMITE ESTIMULAR SU AUTOESTIMA. SIN EMBARGO, EL INDIVIDUO PUEDE CAER EN UN ESTADO DE INSATISFACCION CUANDO SUS METAS NO SE LLEVAN A CABO.

SE REALIZO UN ESTUDIO (LAWLER Y HALL, 1970) QUE REVELA QUE LOS GERENTES CON NECESIDADES EXTRINSECAS SOBRESALIENTES ESTAN TAN COMPROMETIDOS CON SU TRABAJO COMO AQUELLOS CON NECESIDADES INTRINSECAS SOBRESALIENTES, SIEMPRE Y CUANDO

ESTAS NECESIDADES SE ENCUENTREN CUBIERTAS. OTRO PROPOSITO ERA EXPLORAR LAS DIFERENCIAS ENTRE LOS DOS GRUPOS, EN RELACION AL GRADO DE SATISFACCION QUE EXPERIMENTAN EN SUS TRABAJOS ACTUALES.

PARA ESTA INVESTIGACION, SE UTILIZO UN CUESTIONARIO DE CUATRO PARTES, DESARROLLADO Y APROBADO CON ANTERIORIDAD (KANUNGO, GORN Y DAUDERES, 1976; KANUNGO, MISRA Y DAYAL, 1975). LA PRIMERA PARTE FUE DISEÑADA PARA RECABAR DATOS PERSONALES Y DEMOGRAFICOS. EN LA SEGUNDA PARTE, SE PEDIA A LOS SUJETOS QUE ORDENARAN QUINCE FACTORES LABORALES DE ACUERDO A SU IMPORTANCIA.

EN LA TERCERA PARTE DEL CUESTIONARIO, SE PIDIO A LOS SUJETOS QUE INDICARAN EN UNA ESCALA DE SIETE PUNTOS SU NIVEL ACTUAL DE SATISFACCION O INSATISFACCION CON SU TRABAJO, EN RELACION CON LOS QUINCE FACTORES YA MENCIONADOS. LA CUARTA SECCION DEL CUESTIONARIO CONSISTIO EN SEIS REACTIVOS, LOS REACTIVOS FUERON SELECCIONADOS PARA MEDIR COMPROMISO LABORAL Y COMPROMISO HACIA EL TRABAJO EN GENERAL, A PARTIR DEL CUESTIONARIO DESARROLLADO POR LODAHL Y KEJNER, EN 1965.

EL CUESTIONARIO DESCRITO FUE ADMINISTRADO A 919 GERENTES (DE ALTO Y BAJO NIVEL) QUE PERTENECIAN A TRES CATEGORIAS LABORALES; ADMINISTRACION, VENTAS Y SERVICIOS

TECNICOS, Y QUE TRABAJABAN EN TRES GRANDES CORPORACIONES.

SE LES ENVIO EL CUESTIONARIO POR CORREO. EL PORCENTAJE DE CUESTIONARIOS CONTESTADOS FUE DE 81%, CON UN RANGO ENTRE 75% Y 85% PARA LAS TRES EMPRESAS.

EL ANALISIS DE DATOS SE REALIZO CON LOS RESULTADOS DE LOS 93 GERENTES DEL GRUPO CON MOTIVACIONES EXTRINSECAS Y LOS 124 DEL GRUPO CON NECESIDADES INTRINSECAS.

ESTOS DOS GRUPOS ERAN SIMILARES EN EDAD, ESCOLARIDAD, INGRESOS Y ANTIGUEDAD EN LA EMPRESA; EL PROMEDIO DE EDAD EN EL GRUPO FUE DE 34 AÑOS; EL 50% POSEIA GRADO UNIVERSITARIO Y EL OTRO 50% TENIA ESCOLARIDAD MEDIA SUPERIOR.

LOS RESULTADOS DE ESE ESTUDIO APOYAN LA DISTINCION PROPUESTA ENTRE DOS CLASES DE COMPROMISO, EL COMPROMISO CON UN TRABAJO EN PARTICULAR Y EL COMPROMISO HACIA EL TRABAJO EN GENERAL. EL ANALISIS FACTORIAL REVELO QUE CINCO DE LOS SEIS REACTIVOS SE CARGAN HACIA LA DIRECCION ESPERADA EN LAS DOS DIMENSIONES PROPUESTAS.

ADEMAS, LA VALIDEZ DE CONSTRUCTO DE ESOS FACTORES SE DEMUESTRA POR LA RELACION ENTRE EL NIVEL DE SATISFACCION DE

NECESIDADES PREPONDERANTES Y EL GRADO DE COMPROMISO CON EL TRABAJO ACTUAL QUE SE OBTUVO, TAL COMO SE ESPERABA.

SE ENCONTRO QUE LOS GERENTES EXTRINSECOS ESTABAN, EN CONJUNTO, MAS SATISFECHOS CON SU TRABAJO EN PARTICULAR Y MAS COMPROMETIDOS EN EL, EN COMPARACION CON LOS QUE TIENEN NECESIDADES INTRINSECAS.

POSTERIORMENTE, LECKY (1945) IDENTIFICO EL AUTOCONCEPTO COMO EL NUCLEO DE LA PERSONALIDAD. DEFINIO LA PERSONALIDAD COMO UNA ORGANIZACION DE VALORES QUE SON CONSISTENTES LOS UNOS CON LOS OTROS. LA ORGANIZACION DE LA PERSONALIDAD SE CONSIDERA DINAMICA, YA QUE INVOLUCRA UNA CONTINUA ASIMILACION DE NUEVAS IDEAS Y RECHAZOS O MODIFICACIONES DE IDEAS ANTIGUAS. EL AUTOCONCEPTO, COMO NUCLEO DE UNA PERSONALIDAD, JUEGA UN PAPEL CLAVE AL DETERMINAR QUE CONCEPTOS SON CLAVES PARA LA ASIMILACION DE LA ORGANIZACION COMPLETA DE LA PERSONALIDAD.

ESTE ESTUDIO INTENTA EXPLICAR LA RELACION QUE EXISTE ENTRE LA POSICION LABORAL DE LAS MUJERES Y LAS DIVERSAS VARIABLES PSICOLOGICAS Y ACTITUDINALES EMPLEANDO UNA MUESTRA DE MUJERES CASADAS. ASI, LA POSICION LABORAL NO SE CONFUNDE CON EL NIVEL DE ESCOLARIDAD, LA REMUNERACION ECONOMICA O EL NUMERO DE HIJOS COMO HA OCURRIDO EN

ESTUDIOS ANTERIORES.

BEHRAM (1980), MENCIONO QUE EL COMBINAR UN TRABAJO FUERA DE LA CASA CON LAS RESPONSABILIDADES HOGAREÑAS Y EL CUIDADO DE LOS HIJOS, PUEDEN PRODUCIR UN ESTILO DE VIDA DEMASIADO COMPLICADO Y LLENO DE PRESIONES COMO PARA SATISFACER A CUALQUIER MUJER. LAS MUJERES QUE TRABAJAN, GENERALMENTE, TIENEN MAYOR RESPONSABILIDAD PORQUE CONTINUAN REALIZANDO SUS TAREAS Y OBLIGACIONES DOMESTICAS.

NEWBERRY, WEISSMAN Y MYERS (1979) ENCONTRARON QUE LAS MUJERES QUE TRABAJAN FUERA DEL HOGAR OBTENIAN MAYOR SATISFACCION DE SUS EMPLEOS, QUE LAS QUE RECIBIAN LAS AMAS DE CASA DE SU TRABAJO EN EL HOGAR.

SE REALIZARON DOS ESTUDIOS DONDE SE EXAMINO LA RELACION ENTRE LA POSICION LABORAL Y LA AUTOESTIMA, UTILIZANDO EL INVENTARIO TEXAS DE CONDUCTAS SOCIALES PARA EVALUAR LA AUTOESTIMA (HELMREICH Y STAPP, 1974), NO ENCONTRANDOSE DIFERENCIAS ENTRE MUJERES PROFESIONISTAS Y AMAS DE CASA.

LAS INVESTIGACIONES REALIZADAS EN POBLACION AMERICANA SE HAN CENTRADO EN TRES TIPOS DE VARIABLES DEPENDIENTES:

1.- SATISFACCION CON LA PROPIA VIDA.

2.- AUTOESTIMA.

3.- SINTOMAS PSIQUIATRICOS.

EL TRABAJO DE CROSBY (1982) SOBRE DEPRESION DE MUJERES TRABAJADORAS, APORTO UN MODELO TEORICO MUY UTIL PARA ENTENDER LOS SENTIMIENTOS Y ACTITUDES DE LAS AMAS DE CASA Y DE LAS MUJERES QUE OCUPAN EMPLEOS FUERA DEL HOGAR.

LA TEORIA SOSTIENE QUE LA SENSACION DE PRIVACION SE DA EN FUNCION DE FACTORES PSICOLOGICOS, Y NO NECESARIAMENTE COMO LA CONSECUENCIA DE FACTORES OBJETIVOS, LOS SENTIMIENTOS DE INSATISFACCION SON RELATIVOS NO ABSOLUTOS.

EL CUESTIONARIO CUBRE INFORMACION DEMOGRAFICA, ACTITUDES, INTERESES Y OPINIONES, ASI COMO EL TIPO DE PRODUCTOS Y MARCAS UTILIZADAS.

SE RECIBIO RESPUESTA DE 6033 ADULTOS, 62% DE ELLOS ERAN MUJERES Y EL 52% VARONES, ESTE ESTUDIO SE CENTRO EN UNA SUBMUESTRA DE MUJERES CASADAS MENORES DE 50 AÑOS QUE VIVIAN CON SUS ESPOSOS.

PARA COMPLETAR EL CUESTIONARIO, LAS PARTICIPANTES RESPONDIERON A 272 REACTIVOS SOBRE ACTITUDES, INTERESES Y OPINIONES EN UNA ESCALA DE 6 PUNTOS, DESDE COMPLETAMENTE

DE ACUERDO, HASTA COMPLETAMENTE EN DESACUERDO. PARA LOGRAR MEDICIONES SIGNIFICATIVAS DE LAS VARIABLES INCLUIDAS EN ESTA INVESTIGACION, UNA TERCERA PARTE DE LOS DATOS OBTENIDOS DE LA MUESTRA GENERAL, 2011 SUJETOS, FUERON SELECCIONADOS AL AZAR.

NO EXISTEN DIFERENCIAS DEMOGRAFICAS ENTRE LOS DOS GRUPOS ESTUDIADOS. LAS MUJERES QUE TRABAJAN FUERA DE CASA TIENEN MAYOR ESCOLARIDAD, INGRESOS MAS ALTOS Y MENOR NUMERO DE HIJOS QUE AQUELLAS QUE SE DEDICAN AL HOGAR; LAS AMAS DE CASA SOSTIENEN VALORES MAS CONSERVADORES Y ACTITUDES TRADICIONALES HASTA LOS VALORES FEMENINOS.

LAS MUJERES QUE TRABAJAN FUERA DE LA CASA SE DESCRIBEN A SI MISMAS COMO MAS AGRESIVAS, AMBICIOSAS, INTELIGENTES E INDEPENDIENTES, CON UNA AUTOESTIMA MAS ALTA, LO QUE PUEDE DEBERSE AL TRABAJO REMUNERADO. LAS MUJERES QUE TRABAJAN FUERA DEL HOGAR TIENEN MAYORES EXPECTATIVAS QUE LAS AMAS DE CASA.

SULLIVAN (1947), EN CONTRAPOSICION CON LA MAYORIA DE LOS PSICOANALISTAS, CONSIDERA QUE LOS AÑOS DECISIVOS PARA LA ESTRUCTURACION DEL CARACTER NO SON LOS DE LA PRIMERA INFANCIA, SINO LOS DE LA FASE DE LA ADOLESCENCIA, PUESTO QUE LA FORMACION DEL YO TIENE LUGAR MUY LENTAMENTE, PROPONE QUE

LAS PRIMERAS EXPERIENCIAS QUE INFLUYEN EN EL DESARROLLO DEL YO SE DAN CON LA GENTE, EL SELF SE DESARROLLA Y SE EXPANDE DE ACUERDO A LA MANERA EN QUE LA PERSONA ES JUZGADA O TRATADA POR OTRAS.

HILGARD (1949) IDENTIFICO TRES TIPOS DE EVIDENCIA QUE PROPORCIONAN APOYO PARA EL CONCEPTO DE UN YO INFERIDO (SON LOS ASPECTOS DEL YO PSICOLOGICO DEL INDIVIDUO O SU PERSONALIDAD), ESTAS SON:

A) DE CONTINUIDAD DE LOS PATRONES DE MOTIVACION, Y SE REFIERE A QUE LA GENTE SE VE A SI MISMA COMO ESENCIALMENTE LA MISMA QUE ERA HACE UN AÑO, A PESAR DE LOS CAMBIOS SUPERFICIALES.

B) EL PATRON GENOTIPICO DE LOS MOTIVOS, SE REFIERE A LA OBSERVACION DE QUE LAS ACCIONES DIFERENTES PUEDEN SATISFACER AL MISMO MOTIVO Y QUE CIERTOS MOTIVOS PUEDEN SUBSTITUIRSE POR OTROS.

C) HIZO NOTAR QUE LA EXISTENCIA DE LOS MECANISMOS DE DEFENSA PROPORCIONAN UNA EVIDENCIA FUERTE PARA UN AUTOCONCEPTO, AL IGUAL QUE PARA QUE EXISTA UN MECANISMO DE DEFENSA TIENE QUE HABER ALGUN ASPECTO DEL YO QUE REQUIERA SER

DEFINIDO.

PARA ROGERS (1951) EL YO ES COMO UN FLUIDO ORGANIZADO EN UN PATRON CONCEPTUAL, QUE CONSISTE EN LAS PERCEPCIONES DE CARACTERISTICAS Y RELACIONES DEL "YO" O DEL "A MI", JUNTO CON LOS VALORES QUE ACOMPAÑAN A ESTOS CONCEPTOS. AFIRMO QUE EL AUTOCONCEPTO INCLUYE SOLO AQUELLAS CARACTERISTICAS DEL INDIVIDUO QUE ESTA ABSOLUTAMENTE CONSCIENTE DE QUE TIENE EL CONTROL SOBRE ELLAS. EXISTE UNA NECESIDAD BASICA DE MANTENER Y REALIZAR EL YO, LA AMENAZA A LA ORGANIZACION DEL AUTOCONCEPTO PRODUCE ANSIEDAD.

MAS TARDE, SARBIN (1952) HIZO NOTAR QUE LA CONDUCTA SE ORGANIZA ALREDEDOR DE LAS ESTRUCTURAS COGNOSCITIVAS, UNA ESTRUCTURA IMPORTANTE ES LA DEL YO. COMO OTRAS ESTRUCTURAS, DEL YO ESTA JERARQUICAMENTE ORGANIZADO Y ESTA SUJETO AL CAMBIO, USUALMENTE EN LA DIRECCION DEL ORDEN MAS BAJO HACIA EL MAS ALTO. ENTRE LAS ESTRUCTURAS DEL YO ESTAN LOS "YO EMPIRICOS", QUE INCLUYEN UN "YO SOMATICO" Y UN "YO SOCIAL".

BANDURA (1977), BANDURA Y ADAMS (1977) Y BANDURA, ADAMS Y BEYER (1977), DESARROLLARON UNA EXPLICACION TEORICA DONDE EL CONCEPTO DE PERCEPCION DE EFICACIA PERSONAL JUEGA UN PAPEL CENTRAL.

ESE CONSTRUCTO SE REFIERE A LAS CREENCIAS EN LA PROPIA CAPACIDAD DE RESOLVER LAS SITUACIONES; SE POSTULABA QUE LA PERCEPCION DE UNA FUERTE EFICACIA PERSONAL PERMITIRIA LA APROXIMACION CONDUCTUAL HACIA LA SITUACION, Y UNA EFICACIA DEBIL CONDUCIRIA A LA EVITACION DE LA MISMA. SE PENSABA QUE AL MODIFICAR ESTA AUTOPERCEPCION , SE AFECTARIA FUERTEMENTE LA CONDUCTA CONSECUENTE.

BETZ Y HACKETT (1986) ENFATIZARON LA POCA ATENCION QUE SE HA DADO A LA PERCEPCION DE LA EFICACIA PERSONAL COMO FACTOR IMPORTANTE EN EL PROCESO MISMO DE TOMA DE DECISIONES PROFESIONALES.

HACKETT Y BETZ (1981) POSTULARON QUE LAS MUJERES PUEDEN ESTAR EN DESVENTAJA EN SU DESARROLLO PROFESIONAL, DEBIDO A QUE SE PERCIEN COMO MENOS EFICACES CON RELACION A LAS HABILIDADES NECESARIAS PARA LA TOMA DE DECISIONES PROFESIONALES Y LA BUSQUEDA DE EMPLEO, ASI COMO EN LOS CAMPOS CIENTIFICO Y TECNOLOGICO, TRADICIONALMENTE MASCULINOS.

ESTA AREA, CUYA IMPORTANCIA FUE PROPUESTA EN UN ESTUDIO ANTERIOR SOBRE COMPETENCIA PROFESIONAL EN MUJERES PROFESIONISTAS (HACKETT, BETZ Y DOTY, 1985), SE REFIERE A LA TENDENCIA DEL INDIVIDUO A RESPONDER ACTIVAMENTE ANTE LAS SITUACIONES QUE REPRESENTAN OPORTUNIDADES EDUCATIVAS O

PROFESIONALES.

SE HIZO UN ESTUDIO QUE FUE DISEÑADO PARA VALORAR Y DESARROLLAR EVALUACIONES ESTANDAR DE LA CAPACIDAD CONDUCTUAL Y LA PERCEPCION QUE LOS SUJETOS TIENEN DE SU PROPIA EFICACIA, CON RESPECTO AL COMPLEJO CAMPO DE CONDUCTAS DENOMINADO "AGENCIA" (CAPACIDAD PARA ENFRENTAR Y MANEJAR SITUACIONES, EN INGLES -AGENCY-) EN EL DESARROLLO EDUCATIVO Y PROFESIONAL.

LOS SUJETOS FUERON 109 ESTUDIANTES, 53 HOMBRES Y 56 MUJERES, SU PARTICIPACION FUE VOLUNTARIA. PARA INVESTIGAR LOS EFECTOS DE LA EVALUACION DE LA EFICACIA PERSONAL SOBRE LA EJECUCION SUBSECUENTE, SE UTILIZARON DOS CONDICIONES EXPERIMENTALES: EN LA PRIMERA CONDICION, DESIGNADA PRE-POST, CON 54 SUJETOS, SE EVALUO LA PERCEPCION DE LA EFICACIA PERSONAL ANTES Y DESPUES DE VALORAR LA CAPACIDAD DEL SUJETO; EN LA SEGUNDA CONDICION, SOLO POST, CON 55 SUJETOS, SE EVALUO LA PERCEPCION DE LA EFICACIA PROPIA SOLO DESPUES DE VALORAR LA CAPACIDAD DEL SUJETO.

ASI, LA PRIMERA CONDICION DARA A LOS SUJETOS INFORMACION PREVIA SOBRE LAS CONDUCTAS QUE SE EJECUTARIAN, A DIFERENCIA DE LA CONDICION DOS. ESTO, A TRAVES DE 18 SITUACIONES CAPACES DE PRODUCIR CONDUCTAS DE ENFRENTAMIENTO

Y MANEJO.

SE TRABAJO DE MANERA INDIVIDUAL CON LOS SUJETOS QUE PERTENECIAN A LA CONDICION DOS, MIENTRAS QUE CON LOS DE LA CONDICION PRE-POST, SE EVALUARON SUS EXPECTATIVAS DE EFICACIA. DESPUES SE CONDUJO A LOS SUJETOS A UNA SALA DE PRUEBAS, DONDE EL EXPERIMENTADOR LES EXPLICABA EN QUE CONSISTIA LA TAREA Y DABA UN EJEMPLO. SE INSTRUYO A LOS SUJETOS PARA QUE REGISTRARAN LO QUE RESPONDIERAN REALMENTE ANTE UNA SITUACION QUE SE DESCRIBIA EN LA CINTA, PIDIENDOLES QUE FUERAN LO MAS SINCEROS POSIBLE.

A CONTINUACION SE PRESENTABA LA GRABACION Y SE REGISTRABAN, EN OTRAS CINTAS, LAS RESPUESTAS VERBALES DE LOS SUJETOS; DESPUES DE REALIZADA ESTA ETAPA, SE APLICABA LA ESCALA PARA EVALUAR LA PERCEPCION DE LA PROPIA EFICACIA, EN AMBOS GRUPOS EXPERIMENTALES.

LOS RESULTADOS INDICARON QUE LOS ESTUDIANTES DE AMBOS SEXOS FUERON MINIMAMENTE PROACTIVOS ANTE LAS SITUACIONES QUE PUEDEN SER DE RELEVANCIA PARA SU DESARROLLO EDUCATIVO Y PROFESIONAL. AUNQUE LOS ESTUDIANTES, EN GENERAL, INDICARON QUE PODRIAN EJECUTAR LAS CONDUCTAS PROPUESTAS, MOSTRARON UNA CONFIANZA MUY DEBIL EN SU CAPACIDAD PARA REALIZARLAS

ADECUADAMENTE. ASI, SE OBSERVA QUE SON LA ESCASA CAPACIDAD Y LA POBRE CONFIANZA EN LA EFECTIVIDAD PERSONAL, LOS FACTORES QUE REDUCEN LA POSIBILIDAD DE RESPONDER ADECUADAMENTE EN SITUACIONES CRITICAS.

NO SE ENCONTRARON DIFERENCIAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES, NI EN LA CAPACIDAD DE ENFRENTAMIENTO Y MANEJO, NI EN LA PERCEPCION DE LA PROPIA EFICACIA; ESTO ES DE GRAN IMPORTANCIA PORQUE EN ESTE CAMPO SE MANEJAN FACTORES QUE TRADICIONALMENTE SE ASOCIABAN CON LOS ROLES MASCULINOS MAS QUE CON LOS FEMENINOS, COMO SON LA ASERTIVIDAD, INICIATIVA Y CAPACIDAD DE MANEJO.

DE INTERES METODOLOGICO RESULTAN LOS HALLAZGOS DE QUE LOS SUJETOS, A LOS QUE SE EVALUO EN EFICACIA PERSONAL ANTES DE LA EVALUACION CONDUCTUAL, MOSTRARON UNA MEJOR EJECUCION QUE AQUELLOS A LOS QUE NO SE APLICO ESTA VALORACION PREVIA.

AUNQUE SE REQUIEREN MAS INVESTIGACIONES Y DESARROLLO DE INSTRUMENTOS, SE SUGIERE QUE EL CONCEPTO DE "AGENCIA", ENTENDIDA COMO LA CAPACIDAD PARA ENFRENTAR Y MANEJAR SITUACIONES, TIENE GRAN UTILIDAD TEORICA APLICADA EN EL TERRENO EDUCATIVO Y PROFESIONAL.

MASLOW (1954) DESARROLLO UNA TEORIA DE MOTIVACION COMPRENSIVA

DE LA CONDUCTA HUMANA, EN LA QUE INCORPORA EL TRABAJO DE FREUD Y DE LOS CONDUCTISTAS. EN LUGAR DE RECHAZARLOS, RECHAZA LA NOCION DE LOS BEHAVIORISTAS DE QUE EL HOMBRE TIENE QUE CONSIDERARSE SIMPLEMENTE COMO OTRO ANIMAL, Y EN VEZ DE ELLO SE DIRIGE A SUS CARACTERISTICAS EXCLUSIVAMENTE HUMANAS, QUE COMPRENDEN LA CAPACIDAD DEL HOMBRE PARA LA COMPRESION, EL AUTOSACRIFICIO Y EL AMOR.

OPINA QUE LA AUTOREALIZACION ES UNA DE LAS NECESIDADES BASICAS DEL HOMBRE Y QUE SON POCOS LOS QUE LLEGAN A OBTENERLA COMPLETAMENTE; LAS CONSIDERA, AL MISMO TIEMPO, COMO INSTINTIVAS E INVARIABLES. CREE QUE EL HOMBRE EN ESENCIA ES BUENO, PERO LA SOCIEDAD EN QUE SE DESARROLLA LE NIEGA LA OPCION DE SATISFACER SUS NECESIDADES INNATAS.

EL AUTOCONCEPTO ALTO O POSITIVO, DA COMO RESULTADO QUE LA PERSONA LLEGUE A TENER EXITO EN SUS PRETENSIONES, DADA LA SEGURIDAD QUE ESTE GENERA; QUIEN POSEE UN AUTOCONCEPTO BAJO O NEGATIVO, NO SERA CAPAZ DE CONCLUIR SUS TRABAJOS DEBIDO A SU INSEGURIDAD O CONFUSIONES. EN BASE A LAS RELACIONES HUMANAS ES COMO SE PUEDE DECIR QUE EL INDIVIDUO FORMA EL CONCEPTO DE QUIEN ES; ESTO ES, EN TANTO EL HOMBRE VIVA EN SOCIEDAD, NO PUEDE EVADIR POR COMPLETO LOS VALORES QUE SURGEN DE ESTOS ROLES Y GRUPOS.

WHITE (1963), DEFINE LA SENSACION DE COMPETENCIA COMO EL CONJUNTO DE SENTIMIENTOS DE CONFIANZA Y COMPETENCIA QUE UN INDIVIDUO OBTIENE AL MANEJAR REPETIDAMENTE, DE MANERA EXITOSA, SU MEDIO EXTERNO; ADEMAS DE LA ENERGIA INSTINTIVA DEL ELLO QUE POSEE LA PERSONALIDAD, EXISTEN ENERGIAS VOICAS INDEPENDIENTES QUE PERMITEN EXPLORAR, APRENDER INFLUENCIAS Y MANEJAR EL MEDIO EXTERNO EN BENEFICIO PROPIO.

EN UNA INVESTIGACION (LORSCH Y MORSE, 1974) SE ESTUDIO LA RELACION ENTRE LA SENSACION PERSONAL DE COMPETENCIA Y LA EJECUCION REAL EN AMBIENTES DE MANEJO GENERAL.

SE UTILIZO UNA MUESTRA DE 123 GERENTES VARONES DE DOS GRANDES ORGANIZACIONES, LA MEDIA DE EDAD FUE DE 37.2 AÑOS; EL TIEMPO PROMEDIO DE TRABAJAR EN LA COMPAÑIA FUE DE 10.4 AÑOS, EL TIEMPO PROMEDIO OCUPANDO ESTE PUESTO ERA DE 5.9 AÑOS. APROXIMADAMENTE, EL 20% PERTENECIA A NIVELES DIRECTIVOS, EL 45% AL NIVEL MEDIO Y 35% AL NIVEL INFERIOR. SE EVALUO LA SENSACION DE COMPETENCIA INDIVIDUAL A TRAVES DE UN INSTRUMENTO DE LAPIZ Y PAPEL, DESARROLLADO POR WAGNER Y MORSE (1975), DISEÑADO ESPECIFICAMENTE PARA MEDIR LA SENSACION INDIVIDUAL DE COMPETENCIA EN AMBIENTES EMPRESARIALES.

SE REUNIERON DE MANERA INDEPENDIENTE TRES DIFERENTES

MEDIDAS DE EJECUCION PARA CADA GERENTE, 6 MESES DESPUES DE LA EVALUACION DE LA SENSACION DE COMPETENCIA. DOS DE LAS MEDIDAS ERAN LOS RANGOS DE EJECUCION DE LOS GERENTES, QUE SE REALIZARON COMO PARTE DEL PROCESO DE EVALUACION ANUAL DE LAS ORGANIZACIONES. EL PRIMER RANGO SE BASABA EN LOS RESULTADOS ECONOMICOS OBJETIVOS, Y EL SEGUNDO EN LA EFECTIVIDAD DE LA CONDUCTA CON LA QUE LOS GERENTES RESPONDIERON ANTE INCIDENTES CRITICOS, DURANTE LOS ULTIMOS DOCE MESES.

TODOS LOS RANGOS DE EJECUCION FUERON CONVERTIDOS A PUNTAJES ESTANDAR, CON UNA MEDIA DE 50 Y UNA DESVIACION ESTANDAR DE 10. CUANDO UN GERENTE ERA EVALUADO POR MAS DE UN SUPERIOR SE REALIZABA EL PROMEDIO ENTRE LOS PUNTAJES.

LA TERCERA MEDIDA, DE EJECUCION GERENCIAL, FUE UN INSTRUMENTO DE 51 REACTIVOS QUE DESCRIBIAN ROLES Y ACTIVIDADES ESPECIFICAS Y LA CONDUCTA ASOCIADA CON CADA ROL QUE LOS GERENTES CONSIDERABAN EFECTIVA PARA EL LOGRO DE RESULTADOS EN UNA ORGANIZACION; PARA CADA REACTIVO SE UTILIZO UNA ESCALA DE 9 PUNTOS, DESDE +4 (REPRESENTATIVO DE LA CONDUCTA DE UN GERENTE), HASTA -4 (ESTO NO REPRESENTA POR COMPLETO LA CONDUCTA DE UN GERENTE).

SE CONCLUYO QUE EXISTE UNA FUERTE RELACION ENTRE LA

SENSACION DE COMPETENCIA INDIVIDUAL Y LA EJECUCION REAL DEL SUJETO. NO OBSTANTE, AUN NO ES POSIBLE ESPECIFICAR LA DIRECCION DE ESTA RELACION, ESTO QUIERE DECIR QUE SE NECESITAN MAYORES EVIDENCIAS PARA EVALUAR SI LA SENSACION DE COMPETENCIA INDIVIDUAL ES UN PREDICTOR EXACTO DE LA CONDUCTA SUBSECUENTE.

MAS AUN, ES POSIBLE QUE HAYA UNA ESCASA CORRESPONDENCIA ENTRE LOS SENTIMIENTOS INDIVIDUALES DE COMPETENCIA Y LA EJECUCION REAL. LOS SENTIMIENTOS DE COMPETENCIA SE DERIVAN DE LA RETROALIMENTACION QUE EL ENTORNO HACE SOBRE LAS CAPACIDADES DEL SUJETO PARA DESENVOLVERSE EFECTIVAMENTE.

ALLPORT (1955) EN UN INTENTO POR EMPEZAR DE NUEVO, ACUÑO UNA NUEVA PALABRA, EL "PROPRIMUM", QUE DEFINIO COMO TODAS LAS REGIONES DE NUESTRA VIDA QUE CONSIDERAMOS COMO PECULIARMENTE NUESTRAS; LA DIFICULTAD AQUI ES QUE UNO NO PUEDE IDENTIFICAR EL PROPRIUM HASTA QUE NO IDENTIFIQUE LO QUE LA GENTE CONSIDERA COMO ESENCIALMENTE SUYO, LO QUE, EN EFECTO, REQUIERE IDENTIFICACION DEL YO.

HIZO NOTAR QUE TODO LO QUE HA SIDO EXPLICADO POR REFERENCIA A UN AUTOCONCEPTO PUEDE EXPLICARSE TAMBIEN SIN EL, Y QUE LA UNICA VENTAJA DE RETENER LA PALABRA ES QUE LLAMA LA ATENCION HACIA LAS AREAS IMPORTANTES DE LA

PSICOLOGIA QUE, DE OTRA MANERA, SERIAN IGNORADAS; AFIRMO QUE SI LOS HORIZONTES DE LA PSICOLOGIA FUERAN MAS ESPACIOSOS DE COMO SE PRESENTAN, HABRIA QUE SUGERIR QUE LAS TEORIAS DE LA PERSONALIDAD NO NECESITARIAN EL CONCEPTO DEL YO, O DEL EGO, EXCEPTO EN CIERTAS FORMAS COMPUESTAS TALES COMO AUTOCONCEPTO, AUTOIMAGEN, REALCE DEL EGO Y EXTENSION DEL EGO.

EL PROPRIUM TIENE LOS SIGUIENTES OCHO ATRIBUTOS:

- 1.- CONCIENCIA DE UN YO DEL CUERPO.
- 2.- UN SENTIMIENTO DE CONTINUIDAD SOBRE EL TIEMPO.
- 3.- REALCE DEL EGO O UNA NECESIDAD DE AUTOESTIMA.
- 4.- EXTENSION DEL EGO O LA IDENTIFICACION DEL YO MAS ALTA DE LAS FRONTERAS DEL CUERPO.
- 5.- PROCESO RACIONAL O LA SINTESIS DE NECESIDADES INTERIORES CON LA REALIDAD EXTERIOR.
- 6.- AUTOIMAGEN O LA PERCEPCION DE LA PERSONA Y LA EVALUACION DE SI MISMO COMO OBJETO DE CONOCIMIENTO.
- 7.- EL YO COMO CONOCEDOR O COMO AGENTE EJECUTIVO.
- 8.- "LUCHA DE PROPIEDAD" O LA MOTIVACION PARA INCREMENTAR EN LUGAR DE DISMINUIR LA TENSION DE AUMENTAR LA CONCIENCIA Y BUSCAR RETOS.

POSTERIORMENTE, DIAZ (1965) SEÑALO QUE LOS VALORES DE LAS

PERSONAS DETERMINAN COMO PIENSAN, SIENTEN Y ACTUAN EN DIFERENTES AMBITOS LOS MIEMBROS DE UN GRUPO; ES DE ESPERARSE, POR LO TANTO, QUE LAS IDEAS, SENTIMIENTOS Y CONDUCTAS DE LOS PADRES INFLUYAN SOBRE EL CONCEPTO QUE SUS HIJOS TIENEN DE SI MISMOS. SE PUEDE DECIR QUE LOS ANTECEDENTES, AQUELLOS FACTORES FAMILIARES Y PERSONALES ASOCIADOS CON EL CONCEPTO DEL YO DE LA PERSONA Y MIEMBROS DE SU FAMILIA, ESTAN RELACIONADOS CON ESAS IDEAS, SENTIMIENTOS Y CONDUCTAS DE LOS PADRES ASI COMO TAMBIEN LAS SUYAS PROPIAS.

FITTS (1965) MANTIENE QUE, ALGUNAS VECES, AUTOCONCEPTO Y AUTOESTIMA TIENEN EL MISMO SIGNIFICADO, YA QUE AMBOS PARTEN DE LAS EVALUACIONES QUE LA PERSONA TIENE DE SI MISMA Y JUEGAN UN PAPEL IMPORTANTE EN LA DETERMINACION DE SU CONDUCTA. LA AUTOESTIMA QUEDA DETERMINADA POR LA ACCION DE OTROS ELEMENTOS; EL SELF FISICO, EL ETICO MORAL, EL PERSONAL, EL FAMILIAR, EL SOCIAL, LA IDENTIDAD, LA AUTOACEPTACION, EL COMPORTAMIENTO Y LA AUTOCRITICA.

EKPO-UFOT (1971) PROPUSO QUE LA MOTIVACION HUMANA HACIA EL TRABAJO DEPENDE, EN PARTE, DE LA CONCEPCION QUE EL INDIVIDUO TIENE PARA REALIZARLO. ESTE ESTUDIO INVESTIGA LA RELACION ENTRE LA PERCEPCION EN SI MISMO DE HABILIDADES RELEVANTES

PARA LA REALIZACION DE TEORIAS SPART Y CONDUCTA LABORAL.

SPART SE DEFINE COMO UNA AUTOESTIMACION DEL INDIVIDUO SOBRE SU CAPACIDAD PARA REALIZAR UN CONJUNTO DE TAREAS QUE IMPLICAN UN GRUPO DE HABILIDADES QUE HAN SIDO EVALUADAS Y APROBADAS POR UN GRUPO DE EXPERTOS Y QUE, ADEMAS, SON CONSIDERADAS UTILES PARA LA REALIZACION DE SUS FUNCIONES POR LO MENOS EN UN 60 % DE LOS TRABAJADORES.

SE UTILIZO UNA MUESTRA DE 88 TRABAJADORES DE OFICINA DE UN MINISTERIO FEDERAL DE GOBIERNO, 45 HOMEBRES Y 43 MUJERES, QUE ESTUVIERON PRESENTES DURANTE LAS CINCO SEMANAS EN QUE LOS DATOS FUERON RECOLECTADOS. EL RANGO DE EDAD FLUCTUO ENTRE 17 Y 35 AÑOS, SIENDO LA MEDIA 23 AÑOS. MAS DEL 70% TENIA CERTIFICADO DE SECUNDARIA O EQUIVALENTE; 48% ESTABAN CASADOS, CASI EL 80% DE LOS SUJETOS NO TENIAN EXPERIENCIA LABORAL PREVIA PERO HABIAN TRABAJADO EN ESA OFICINA POR LO MENOS UN AÑO.

SE DESARROLLO UNA EVALUACION PARA EMPLEADOS CON EL FIN DE MEDIR LA EJECUCION LABORAL, LA CUAL MEDIA SIETE RASGOS O CUALIDADES DE TRABAJO: DEPENDENCIA, DESTREZA, FACILIDAD PARA APRENDER, CONOCIMIENTOS SOBRE EL TRABAJO, DEDICACION, SOCIABILIDAD E INICIATIVA.

ESTOS FACTORES SE EVALUARON EN UNA ESCALA DE 5 PUNTOS, EL 1 INDICA NIVELES MINIMOS Y EL 5 NIVELES MAXIMOS. OTRA SECCION EVALUABA LA CONDUCTA DE DESCONTENTO Y QUEJA DEL EMPLEADO. EN ESTE ESTUDIO, EL INTERES ERA LA CONDUCTA OBSERVABLE DE EMITIR QUEJAS Y MANIFESTAR DESCONTENTO ACERCA DEL TRABAJO.

LOS PUNTAJES DE LAS RESPUESTAS OSCILABAN ENTRE 5 Y 1, UNA PUNTUACION DE 5 REFLEJABA UN TRABAJADOR INFELIZ MIENTRAS QUE EL PUNTAJE 1 SE REFERIA A UNA PERSONA CONTENTA CON SU TRABAJO.

OTRA EVALUACION CONTENIA LA LISTA DE ACTIVIDADES REALIZADAS POR UN OFICINISTA DEL MINISTERIO, EL SUPERVISOR SELECCIONABA ESTAS ACTIVIDADES Y HACIA UNA EVALUACION DEL EMPLEADO EN CADA UNA DE ELLAS SOBRE UNA ESCALA DE 5 PUNTOS, SIMILAR A LA QUE SE UTILIZO PARA LAS HABILIDADES DE TRABAJO. ESTOS PUNTAJES FUERON PROMEDIADOS.

CADA SUPERVISOR TENIA QUE EVALUAR ENTRE 5 Y 10 EMPLEADOS QUE HUBIERAN TRABAJADO CON EL POR LO MENOS 3 MESES, LOS PUNTAJES SE RECUPERARON AL CABO DE TRES SEMANAS.

EL INVENTARIO SPART TIENE TRES PARTES, LA PRIMERA CONTIENE REACTIVOS BIOGRAFICOS, EN LA SEGUNDA SE INCLUYEN DOS O TRES REACTIVOS QUE DESCRIBEN ACTIVIDADES QUE IMPLICAN ALGUNAS DE

LAS 13 HABILIDADES YA ENLISTADAS. LOS REACTIVOS SE DISPERSAN AL AZAR EN TRES PAGINAS, AL INICIO DE CADA PAGINA ESTA LA RESPUESTA CLAVE, CINCO POSIBLES RESPUESTAS EN LA PARTE MEDIA DE LA HOJA, DE LAS CUALES EL SUJETO DEBE SELECCIONAR UNA Y REGISTRARLA EN EL ESPACIO DE RESPUESTA BAJO CADA REACTIVO; LAS RESPUESTAS POSIBLES FUERON EXCELENTE, BUENO, REGULAR, POBRE Y MUY POBRE, Y SE PUNTABAN DE 5 A 1 RESPECTIVAMENTE.

LA TERCERA PARTE DEL INVENTARIO CONTENIA BREVES DESCRIPCIONES DE LAS HABILIDADES YA ESPECIFICADAS. SE PIDIO A LOS SUJETOS QUE DIJERAN QUE TAN UTIL ERA CADA UNA DE LAS HABILIDADES DESCRITAS PARA REALIZAR LAS TAREAS QUE LE EXIGIA SU TRABAJO. EL INVENTARIO FUE ADMINISTRADO A LOS SUJETOS EN GRUPOS DE ENTRE 10 Y 15 PERSONAS.

EN LA PRIMERA EVALUACION SE HALLARON LOS COEFICIENTES DE CORRELACION DE LAS NUEVE DIMENSIONES DE EJECUCION ESTUDIADAS, LAS CORRELACIONES DE LOS OCHO PRIMEROS REACTIVOS FUERON POSITIVAS, SUS PUNTAJES FUERON SUMADOS PARA OBTENER EL NIVEL DE LA EJECUCION LABORAL.

CON BASE EN LOS RESULTADOS ANTERIORES, LAS NUEVE HABILIDADES QUE CUMPLIERON LAS DOS CONDICIONES FUERON INCLUIDAS EN EL PUNTAJE SPART, SE PRODUJO UNA CORRELACION POSITIVA Y SIGNIFICATIVA ENTRE EL PUNTAJE SPART Y LA EVALUACION DE LA

EJECUCION LABORAL.

ESTO SIGNIFICA QUE AQUELLOS EMPLEADOS QUE TENIAN UN AUTOCONCEPTO ALTO, CON RELACION A LAS HABILIDADES RELEVANTES PARA SU TRABAJO, TIENDEN A OBTENER NIVELES MAS ALTOS EN LA EVALUACION QUE LOS SUPERVISORES HICIERON DE SU EJECUCION LABORAL.

SE PREDIJO UNA RELACION NEGATIVA ENTRE LA CONDUCTA DE DESCONTENTO Y QUEJA Y EL PUNTAJE SPART. ESTO SIGNIFICA QUE LOS TRABAJADORES CON UN ALTO NIVEL DE SPART MANIFIESTAN MENOR DESCONTENTO CON SU TRABAJO, Y QUIENES TIENEN BAJO SPART TIENDEN A QUEJARSE MAS. LOS VALORES ABSOLUTOS SUGIEREN QUE LA RELACION SIGNIFICATIVA ENCONTRADA EN EL GRUPO TOTAL, ES MAS FUERTE QUE LA QUE SE OBTIENE ENTRE HOMBRES O MUJERES POR SEPARADO.

JAMES (1968) SEÑALA QUE EL AUTOCONCEPTO ES LA IMAGEN QUE UNO TIENE DE SU FORMA DE SER Y QUE LLEVA EL SENTIDO DEL "YO REAL", ES DECIR, EL PROCESO DE FORMACION DE ESTE CONCEPTO ESTA RELACIONADO CON LA ADQUISICION DE VALORES QUE SE REALIZAN PARTICULARMENTE CUANDO UNA PERSONA INTERACTUA CON OTRAS, YA SEA EN EL SENO FAMILIAR O EN LA COMUNIDAD.

SEGUN TURNER (1968), EL CONCEPTO DEL YO INICIA CON LOS

VALORES PASADOS, EN MODELOS QUE EL NIÑO ADMIRA Y TRATA DE IMITAR, ALGUNOS DE ESTOS MODELOS SON LOS PADRES, MAESTROS Y AMIGOS, QUIENES AL INTERACTUAR CON EL INDIVIDUO TRANSMITEN SUS VALORES A TRAVES DE LA FORMA EN QUE DICHS MODELOS TRATAN AL NIÑO (ARIAS, 1975; HAWIGHURST Y MCREFULDS, 1965).

LOS VALORES TAMBIEN DETERMINAN LA FORMA EN LOS ADULTOS, TAMBIEN ADOPTAN ROLES QUE EN UN MOMENTO DADO EL NIÑO EMPIEZA A IMITAR; LOS INDIVIDUOS, AL ADQUIRIR LOS VALORES DE LOS ADULTOS Y AL JUGAR LOS ROLES QUE ESTOS ADOPTAN, CONFORMAN GRADUALMENTE EL CONCEPTO QUE ELLOS TIENEN DE SI MISMOS DURANTE LA NIÑEZ (MEAD, 1968).

SE HA OBSERVADO QUE CUANDO LOS PADRES INTERACTUAN CON SUS HIJOS, LAS PRACTICAS DE CUIDADO QUE USAN CON ELLOS INFLUYEN EN GRAN MEDIDA EN LA FORMACION DE ESTE CONCEPTO (WILLIS, 1974; COPERSMITH, 1967; ROSENBERG, 1966). ASIMISMO, SE HA OBSERVADO QUE LAS CONDUCTAS DE LOS MAESTROS EN LAS ESCUELAS Y LAS FORMAS EN LAS QUE ELLOS INTERACTUAN CON LOS NIÑOS COADYUVAN EN LA FORMACION DEL CONCEPTO DEL YO; EL MAESTRO SE CONVIERTE EN UNA PERSONA TAN SIGNIFICATIVA PARA EL NIÑO, QUE ESTE EMPIEZA A ADOPTAR ROLES QUE EL MAESTRO JUEGA EN CLASE.

POSTERIORMENTE, GERGEN (1971) HABLA DEL AUTOCONCEPTO Y MENCIONA QUE LA DEPENDENCIA DEL REFORZAMIENTO AYUDA A

SELECCIONAR UN CONCEPTO DE OTRO EN UNA SITUACION PARTICULAR, YA QUE CUANDO UNO ES ALABADO POR HABER REALIZADO UN ESFUERZO SE ESTA REFORZANDO EN ESE MOMENTO POR ELLO Y, POR TAL MOTIVO, SE EMPIEZA A PENSAR EN UNO MISMO EN TERMINOS POSITIVOS.

ERIKSON (1973) SE BASA EN LAS ETAPAS PSICOSEXUALES DE FREUD, PERO HA TENIDO UN PAPEL PENETRANTE DE LOS DETERMINANTES SOCIALES EN EL DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD Y EL ENFASIS EN LAS FUERZAS DESARROLLADORAS DEL EGO.

DEBIDO A LA INTERACCION ENTRE LA PERSONA Y SU AMBIENTE A TRAVES DE TODA LA VIDA, ASI COMO EL CRECIMIENTO Y EL CAMBIO DE PERSONALIDAD NO PUEDEN LIMITARSE A LOS PRIMEROS 20 AÑOS, DIVIDE EL CICLO VITAL EN OCHO ETAPAS POR LAS QUE DEBE PASAR EL INDIVIDUO A LO LARGO DE SU VIDA.

CADA UNA DE LAS ETAPAS ES DISTINTA Y UNICA, CON PROBLEMAS Y NECESIDADES PARTICULARES, ASI COMO EXPECTATIVAS Y LIMITACIONES CULTURALES ADICIONALES. CADA ETAPA PRESENTA AL INDIVIDUO UNA TAREA PRINCIPAL PARA QUE LA CUMPLA, COMO EL DESARROLLO DE UN SENTIDO DE CONFIANZA BASICA EN EL MEDIO AMBIENTE Y EN EL YO, UN SENTIDO DE AUTOESTIMA O UN SENTIDO DE LABORIOSIDAD; LAS OCHO ETAPAS QUE EL MENCIONA SON LAS

SIGUIENTES:

- 1.- ADQUISICION DE UN SENTIDO DE CONFIANZA BASICA, SUPERANDO AL MISMO TIEMPO UN SENTIDO DE LA DESCONFIANZA BASICA. REALIZACION DE LA ESPERANZA.
- 2.- ADQUISICION DE UN SENTIDO DE LA AUTONOMIA, AL MISMO TIEMPO QUE SE COMBATE CONTRA UN SENTIDO DE LA DUDA Y LA VERGUENZA. REALIZACION DE LA VOLUNTAD.
- 3.- ADQUISICION DE UN SENTIDO DE LA INICIATIVA Y SUPERACION DE UN SENTIDO DE CULPA. REALIZACION DE LA FINALIDAD.
- 4.- ADQUISICION DE UN SENTIDO DE LA INDUSTRIA Y RECHAZO DE UN SENTIDO DE LA INFERIORIDAD. REALIZACION DE LA COMPETENCIA.
- 5.- ADQUISICION DE UN SENTIDO DE LA IDENTIDAD AL MISMO TIEMPO QUE SE SUPERA UN SENTIDO DE LA DIFUSION DE SU IDENTIDAD. REALIZACION DE LA FIDELIDAD.
- 6.- ADQUISICION DE UN SENTIDO DE LA INTIMIDAD Y SOLIDARIDAD Y EVITACION DE UN SENTIDO DEL

AISLAMIENTO. REALIZACION DEL AMOR.

7.- ADQUISICION DE UN SENTIDO DE LA GENERATIVIDAD Y EVITACION DE UN SENTIDO DE LA ABSORCION EN SI MISMO. REALIZACION DEL CUIDADO.

8.- ADQUISICION DE UN SENTIDO DE INTEGRIDAD Y EVITACION DE UN SENTIDO DE LA DESESPERACION. REALIZACION DE LA SABIDURIA.

CADA INDIVIDUO DEBE ADQUIRIR COSTUMBRES, CREENCIAS, VALORES Y PATRONES ACEPTABLES DE CONDUCTA, SANCIONADOS POR UNA SOCIEDAD EN PARTICULAR; LAS NORMAS Y PRACTICAS SON COMUNICADAS AL ADOLESCENTE POR RITUALIZACIONES QUE SON PATRONES REPETITIVOS DE CONDUCTA, CARACTERISTICOS DE UNA SOCIEDAD EN PARTICULAR. ESTO, PARA LLEGAR A LA CULMINACION DE TODO SER HUMANO, LA MADURACION.

SE REALIZO UN ESTUDIO QUE TRATA SOBRE EL DESARROLLO DE LA IDENTIDAD DEL YO EN MUJERES Y LA IMPORTANCIA QUE TIENE EL DESARROLLO PERSONAL DENTRO DE LA ADOLESCENCIA, DONDE SE LOGRA INTEGRAR LA IDENTIDAD DESPUES DE UN LARGO PERIODO DE CRISIS, A TRAVES DE UNA EXPLORACION ACTIVA DE LAS ALTERNATIVAS DE VIDA, COMPROMETIENDOSE CON UNA TRAYECTORIA E IDEOLOGIA

CONFORMADOS POR UN GRUPO DE VALORES Y CREENCIAS PERSONALES.

SE HIZO ESTA INVESTIGACION EN LA UNIVERSIDAD DE BOSTON, SOBRE LA INFLUENCIA INHIBITORIA Y EN OCASIONES DETERIORANTE DE LOS ROLES FEMENINOS SOCIALMENTE ACEPTADOS. SE UTILIZO COMO MUESTRA A 31 MADRES, ENTRE LOS 25 Y 45 AÑOS DE EDAD, QUE AUNQUE SE DEDICABAN AL CUIDADO DE SUS HIJOS, EL 45% NO HABIA ALCANZADO UN DESARROLLO OPTIMO DE SU IDENTIDAD Y DEL 55% QUE LO HABIAN LOGRADO, QUEDO CLARO QUE MUY POCAS HABIAN COMPLETADO ESTE DESARROLLO DURANTE LA ADOLESCENCIA. EL PROBLEMA FEMENINO NO ES SOLO EL RETRASO EN ALCANZAR LA IDENTIDAD SINO QUE LA MAYORIA NO LOGRA COMPLETARLA.

EN ESTA INVESTIGACION SE ENCONTRARON CORRELACIONES POSITIVAS ENTRE EL LOGRO DE LA IDENTIDAD EN LAS MADRES ESTUDIADAS Y LA MADUREZ DE SUS CONCEPTOS Y EL ENTENDIMIENTO DE SUS HIJOS, DE LAS RELACIONES PADRES-HIJOS Y DEL ROL PARENTAL. EL ESTUDIO REVELO TAMBIEN QUE LA LIMITACION DEL DESARROLLO DE LA IDENTIDAD ERA LA NORMA DE LAS MUJERES DE LA MUESTRA DURANTE SU ADOLESCENCIA. PARA AQUELLAS QUE ALCANZARON SU IDENTIDAD MAS ADELANTE, ESTE CAMBIO ESTABA RELACIONADO CON LA INFLUENCIA LIBERADORA DEL FEMINISMO (LAS MUJERES QUE ESTABAN ENTRE LOS 30 Y 40 AÑOS REVELABAN QUE EL CAMBIO HABIA SIDO RECIENTE).

SOLO DOS DE LAS MADRES QUE TOMARON PARTE EN ESTA INVESTIGACION FUERON CAPACES DE IDENTIFICAR ALGUNA FIGURA FEMENINA EN SUS VIDAS QUE INFLUYERA SOBRE SUS ASPIRACIONES VOCACIONALES O QUE LAS INSPIRABA POR SU POSICION DE PRESTIGIO COMO MUJER, ESTAS DOS PERSONAS HABIAN ACUDIDO A PRESTIGIOSAS UNIVERSIDADES DE MUJERES. LAS MUJERES QUE ESTUDIAN EN ESCUELAS DE PRESTIGIO, TIENEN ASPIRACIONES MAS ALTAS QUE LAS QUE ACUDEN A ESCUELAS MIXTAS, YA QUE TIENDEN A ELEGIR OCUPACIONES NO TRADICIONALES Y CUENTAN CON MAS MODELOS A SEGUIR.

MATTESON (1975) ENFATIZA SOBRE LA EFECTIVIDAD DE LOS MITOS SOBRE MASCULINIDAD Y FEMINIDAD, LA DEVALUACION DE LA MUJER (POR PARTE DE HOMBRES Y MUJERES) Y EL CRECIENTE VALOR QUE LAS MUJERES DAN AL ROL MASCULINO. SOSTIENE QUE, INCONSCIENTEMENTE, LAS MADRES TRANSFIEREN SUS PROPIOS CONFLICTOS NO RESUELTOS A SUS HIJOS, ENSEÑANDOLES A DEVALUAR A LA MUJER.

LA INVESTIGACION CITADA POR LEFCOURT (1977) REPORTO QUE LAS NIÑAS SUBESTIMAN TEMPRANAMENTE SUS CAPACIDADES Y TIENEN MENORES EXPECTATIVAS QUE LOS VARONES, LO QUE LIMITA SUS ESFUERZOS Y SU MOTIVACION. DOUVAN Y ADELSON (1966), PUNTUALIZARON QUE LAS MUJERES ADOLESCENTES TIENEN PROPOSITOS MENOS REALISTAS Y DEFINIDOS PARA SU VIDA ADULTA QUE LOS

VARONES.

POSTERIORMENTE, HORROCKS (1984) POSTULA AL YO COMO UN PROCESO CUYO PRODUCTO FINAL CONSISTE EN HIPOTESIS DEL YO, DENOMINADOS IDENTIDADES. CUALQUIER PERSONA TIENE VARIAS IDENTIDADES DIFERENTES QUE USA EN MOMENTOS DISTINTOS; CUANDO LAS EXPECTATIVAS PROPIAS Y SOCIALES LAS HACEN APROPIADAS UNA PERSONA BUSCA QUE ESAS ENTIDADES FORMEN UN TODO INTEGRAL.

LA DEFINICION MAS RECIENTE DE AUTOCONCEPTO ES LA DE LA ROSA (1986), QUE SE REFIERE A LA PERCEPCION DE SI MISMO, ACTITUDES, SENTIMIENTOS Y ACONTECIMIENTOS RESPECTO A LAS PROPIAS CAPACIDADES, HABILIDADES, APARIENCIA Y ACEPTABILIDAD SOCIAL.

ALGUNOS AUTORES INSISTEN SOBRE EL ASPECTO MULTIDIMENSIONAL DEL AUTOCONCEPTO Y OTRA SOBRE LA ORGANIZACION JERARQUICA DE ESAS DIMENSIONES.

EL PAPEL DE LOS OTROS EN LA PERCEPCION DE SI MISMO ES FUNDAMENTAL, EL SER HUMANO EXISTE NECESARIAMENTE EN UNA SITUACION SOCIAL DE MANERA QUE NO PUEDE EVITAR ENTRAR EN INTERACCION VERBAL Y NO VERBAL CON LOS OTROS, ESTA SITUACION SOCIAL IMPLICA ASUMIR PAPELES ASIGNADOS POR LOS OTROS O ESCOGIDOS POR SI MISMO.

EL SEXO Y EL ESTADO CIVIL PARECEN SER DETERMINANTES BASICOS DE LA DETERMINACION SOCIAL. LOS TERMINGS DE IDENTIDAD O CATEGORIAS COMO SON HOMBRE, MUJER, SOLTERO, CASADO, NO TIENEN CONTENIDO ALGUNO NI SIGNIFICACION, SU SIGNIFICACION SE DERIVA DE SU REFERENCIA A LA INTERACCION Y A LOS PAPELES SOCIALES. LAS DIFERENCIAS SEXUALES EN EL AUTOCONCEPTO SON NECESARIAMENTE TRIBUTARIAS NO SOLO DE LAS ESTRUCTURAS CULTURALES DE LA SOCIEDAD EN GENERAL, SINO TAMBIEN DE LAS SUBCULTURAS DE LOS GRUPOS DE LAS CUALES EL INDIVIDUO ES MIEMBRO.

LA PRESENTE INVESTIGACION SE INTERESA POR ANALIZAR EL AUTOCONCEPTO EN EMPLEADOS BANCARIOS COMO SON LOS GERENTES Y LOS CAJEROS, CON RESPECTO A LA EDAD Y AL ESTADO CIVIL, YA QUE SE CONSIDERA QUE ESTOS NO SON FACTORES DETERMINANTES PARA LOGRAR UN MEJOR PUESTO DENTRO DE LA EMPRESA, POR EL CONTRARIO, ESO DEPENDE DE LA INICIATIVA, CAPACIDAD E INTELIGENCIA DE CADA EMPLEADO; TAN ES ASI QUE PARA HACER CARRERA LABORAL DENTRO DE LA EMPRESA, MUCHAS DE LAS VECES NO SE REQUIERE ESTAR TITULADO O QUIZA TENER DETERMINADA EDAD Y, MAS AUN, SER CASADO O SOLTERO.

DE LA REVISION REALIZADA SE ENCONTRO QUE EXISTE MAYOR ACCESIBILIDAD EN CAJEROS, YA QUE SE PERCIEN COMO GENTE MAS

JOVEN Y ESTO LOS HACE SER MAS AMABLES Y AGRADABLES, MIENTRAS QUE LOS GERENTES SON MENOS ACCESIBLES.

UN AUTOCONCEPTO ALTO DA COMO RESULTADO QUE LA PERSONA LLEGUE A TENER EXITO, ESTO GENERADO POR SU SEGURIDAD; UN AUTOCONCEPTO BAJO IMPIDE AL SUJETO LLEGAR A CONCLUIR SUS TRABAJOS DEBIDO A SU INSEGURIDAD (MASLOW, 1954).

ANTECEDENTES HISTORICOS  
DE LA  
BANCA EN MEXICO

LOS PRIMEROS ANTECEDENTES DEL CREDITO EN MEXICO SE ENCUENTRAN EN LA EPOCA PRECOLONIAL; 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 USANDO POR EJEMPLO, LAS SEMILLAS DE CACAO, LAS HACHUELAS DE COBRE, LAS PIEDRAS PRECIOSAS Y LOS CANUTOS DE PLUMA LLENOS DE POLVO DE ORO.

EN 1776, CARLOS III FUNDO EL BANCO DEL MONTE DE PIEDAD, EL ENCARGADO DE SU FUNDACION FUE EL MARQUES PEDRO ROMERO DE TERREROS. EMPEZANDO CON UN CAPITAL DE \$300,000.00 PESOS ORO, SUS ACTIVIDADES COMENZARON A DESARROLLARSE COMO PRESTAMOS GARANTIZADOS CON PRENDA; MAS TARDE, EN 1879, TUVO FACULTAD PARA EMITIR MONEDA CON LA QUE EMPEZARON A CIRCULAR TITULOS DEL MONTE DE PIEDAD COMO BILLETES. ES IMPORTANTE MENCIONAR QUE ESTE BANCO ES EL MAS ANTIGUO 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 SER CLAUSURADOS.

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 20 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, EN ESTE MISMO AÑO, EL BANCO FRANCO EGIPCIO 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 Y, EN ESE MISMO AÑO, SE FUNDO 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 1884 DE LA FUSION DE DOS BANCOS, EL BANCO NACIONAL MEXICANO Y BANCO MERCANTIL Y

AGRICOLA E HIPOTECARIO.

A ESTE BANCO SE LE OTORGARON IMPORTANTES CONCESIONES, COMO EL CUASI-MONOPOLIO DE EMISION, OCASIONANDO CONFLICTO 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 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.

EL 29 DE DICIEMBRE DE 1924 SE REGLAMENTA EL FUNCIONAMIENTO DE LOS BANCOS, LA LEY GENERAL DE INSTITUCIONES DE CREDITO Y ESTABLECIMIENTOS BANCARIOS. EL 24 DE DICIEMBRE DEL MISMO AÑO SE EFECTUA LA CREACION DE LA COMISION NACIONAL BANCARIA, POR LA QUE SE INTENTABA VIGILAR QUE LOS BANCOS CUMPLIERAN CON LAS REGLAMENTACIONES LEGALES.

DURANTE EL PERIODO DEL PRESIDENTE OBREGON SE PROMULGO LA LEY QUE CREATA EL BANCO DE MEXICO, PERO FUE HASTA 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 COMO REGULADOR DE LA CIRCULACION MONETARIA Y DE LOS CAMBIOS SOBRE EL EXTERIOR.

LA COMISION 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 DE 1926 A 1932, HASTA LLEGAR A LAS DE 1941 BAJO EL NOMBRE DE LEY GENERAL DE INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES, LA CUAL ESTUVO VIGENTE HASTA 1982, EN QUE SE NACIONALIZO LA BANCA PRIVADA.

EL OBJETIVO PRIMORDIAL DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO ES LA INTERMEDIACION PROFESIONAL EN EL MERCADO DE DINERO Y DE CREDITO, SU ACTIVIDAD CONSISTE EN RECOGER DEL PUBLICO RECURSOS MONETARIOS Y CON ELLOS OTORGAR CREDITO A LAS DISTINTAS ACTIVIDADES ECONOMICAS. DE AHI QUE LA ESTRUCTURA Y FINANCIAMIENTO DEL SISTEMA BANCARIO SEA TAN IMPORTANTE PARA

LA DINAMICA DE LA ECONOMIA MODERNA.

EL OBJETIVO DE MOVILIZAR LA RIQUEZA Y DAR FLUIDEZ A LA ECONOMIA ES PARA PERMITIR QUE LA RIQUEZA PASE CON MAYOR FACILIDAD DE UNAS MANOS A OTRAS. LAS OPERACIONES O SERVICIOS QUE EFECTUAN LAS INSTITUCIONES DE CREDITO SON LAS SIGUIENTES: CAPTACION, CREDITO, SERVICIOS BANCARIOS DIVERSOS Y SERVICIOS ESPECIALES.

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

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

LOS SERVICIOS BANCARIOS DIVERSOS SE ENCUENTRAN RELACIONADOS CON LOS MENCIONADOS ANTERIORMENTE, ASI COMO LOS CHEQUE DE CAJA, CHEQUES DE VIAJERO, FIDEICOMISOS, PAGOS DE SERVICIOS, BIENES RAICES Y CAJAS DE SEGURIDAD.

EN CUANTO A LOS SERVICIOS ESPECIALES, SE ENCUENTRAN LOS ARRENDAMIENTOS 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 EN PERMANENTE Y TEMPORAL O EVENTUAL.

EL PERSONAL PERMANENTE DEBE ESTAR SUJETO A LOS ESCALAFONES Y TABULADORES DE LAS INSTITUCIONES 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 EXIGE LA NATURALEZA DEL TRABAJO QUE SE VA A PRESTAR

O CUANDO TIENE POR OBJETO SUSTITUIR TEMPORALMENTE A OTRO EMPLEADO.

CON LA NACIONALIZACION DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES EFECTUADA POR DECRETO PRESIDENCIAL EL 1 DE SEPTIEMBRE DE 1982, SE CRISTALIZO UN ANHELO POR EL CUAL PUGNARON DURANTE TANTOS AÑOS UNA GRAN MAYORIA DE LOS EMPLEADOS BANCARIOS, SINDICALIZAR LAS INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES.

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.

AL FINAL DEL PERIODO PRESIDENCIAL DE LOPEZ PORTILLO SE NACIONALIZA LA BANCA, Y FUE HASTA FINALES DE 1990 CUANDO EL PRESIDENTE CARLOS SALINAS DE GORTARI REALIZA LA VENTA DE LA BANCA A PARTICULARES ORIGINANDO, CON ESTO, LA REPRIVATIZACION DE LAS MISMAS.

## **METODOLOGIA**

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

¿CUAL SERA LA DIFERENCIA EN EL AUTOCONCEPTO DE LOS GERENTES Y CAJEROS DE UNA INSTITUCION BANCARIA DEPENDIENDO DEL ESTADO CIVIL, SEXO Y EDAD?

OBJETIVO GENERAL.

DETERMINAR SI EXISTE DIFERENCIA EN EL AUTOCONCEPTO ENTRE GERENTES Y CAJEROS DEPENDIENDO DEL ESTADO CIVIL, SEXO Y EDAD.

OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- DESCRIBIR LAS DIFERENCIAS EN EL AUTOCONCEPTO DE GERENTES DEPENDIENDO DEL ESTADO CIVIL.
- DESCRIBIR LAS DIFERENCIAS EN EL AUTOCONCEPTO DE GERENTES DEPENDIENDO DEL SEXO.
- DESCRIBIR LAS DIFERENCIAS EN EL AUTOCONCEPTO DE GERENTES DEPENDIENDO DE LA EDAD.
- DESCRIBIR LAS DIFERENCIAS EN EL AUTOCONCEPTO DE CAJEROS DEPENDIENDO DEL ESTADO CIVIL.
- DESCRIBIR LAS DIFERENCIAS EN EL AUTOCONCEPTO DE CAJEROS DEPENDIENDO DEL SEXO .
- DESCRIBIR LAS DIFERENCIAS EN EL AUTOCONCEPTO DE CAJEROS DEPENDIENDO DE LA EDAD.

HIPOTESIS DE TRABAJO.

EXISTEN DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS EN EL AUTOCONCEPTO DE GERENTES Y CAJEROS DEPENDIENDO DEL ESTADO CIVIL, SEXO Y EDAD.

HIPOTESIS NULA.

NO EXISTEN DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS EN EL AUTOCONCEPTO DE GERENTES Y CAJEROS DEPENDIENDO DEL ESTADO CIVIL, SEXO Y EDAD.

H1.

EXISTE DIFERENCIA EN EL AUTOCONCEPTO DE GERENTES DEPENDIENDO DEL ESTADO CIVIL.

Ho.

NO EXISTE DIFERENCIA EN EL AUTOCONCEPTO DE GERENTES DEPENDIENDO DEL ESTADO CIVIL.

H2.

EXISTE DIFERENCIA EN EL AUTOCONCEPTO DE GERENTES DEPENDIENDO DEL SEXO.

Ho.

NO EXISTE DIFERENCIA EN EL AUTOCONCEPTO DE GERENTES DEPENDIENDO DEL SEXO.

H3.

EXISTE DIFERENCIA EN EL AUTOCONCEPTO DE GERENTES DEPENDIENDO

DE LA EDAD.

Ho.

NO EXISTE DIFERENCIA EN EL AUTOCONCEPTO DE GERENTES  
DEPENDIENDO DE LA EDAD.

H4.

EXISTE DIFERENCIA EN EL AUTOCONCEPTO DE CAJEROS DEPENDIENDO  
DEL ESTADO CIVIL.

Ho.

NO EXISTE DIFERENCIA EN EL AUTOCONCEPTO DE CAJEROS  
DEPENDIENDO DEL ESTADO CIVIL.

H5.

EXISTE DIFERENCIA EN EL AUTOCONCEPTO DE CAJEROS DEPENDIENDO  
DEL SEXO.

Ho.

NO EXISTE DIFERENCIA EN EL AUTOCONCEPTO DE CAJEROS  
DEPENDIENDO DEL SEXO.

H6.

EXISTE DIFERENCIA EN EL AUTOCONCEPTO DE CAJEROS DEPENDIENDO  
DE LA EDAD.

Ho.

NO EXISTE DIFERENCIA EN EL AUTOCONCEPTO DE CAJEROS  
DEPENDIENDO DE LA EDAD.

VARIABLES.

VARIABLES INDEPENDIENTES:

- ESTADO CIVIL.
- SEXO.
- EDAD.
- PUESTO DE GERENTE.
- PUESTO DE CAJERO.

VARIABLE DEPENDIENTE:

- AUTOCONCEPTO.

DEFINICION CONCEPTUAL DE VARIABLES.

AUTOCONCEPTO.- ES LA PERCEPCION QUE UNO TIENE DE SI MISMO; ESPECIFICAMENTE, SON LAS ACTITUDES, SENTIMIENTOS Y CONOCIMIENTOS RESPECTO DE LAS PROPIAS CAPACIDADES, HABILIDADES, APARIENCIA Y ACEPTABILIDAD SOCIAL (LA ROSA, 1986).

ESTADO CIVIL.- DEFINE LA SITUACION DE UN INDIVIDUO EN TERMINO DE SOLTERO, CASADO, DIVORCIADO U OTRO (LA ROSA, 1986).

SEXO.- DEFINE LAS CARACTERISTICAS ANATOMICAS Y PSICOLOGICAS DE UN INDIVIDUO, PUEDE SER MASCULINO O FEMENINO (LA ROSA,

1986).

EDAD.- DESCRIBE EN AÑOS COMPLETOS EL TIEMPO DESDE EL NACIMIENTO HASTA EL MOMENTO EN QUE EL INDIVIDUO CONTESTA EL CUESTIONARIO (LA ROSA, 1986).

GERENTE.- EL QUE DIRIGE UNA SOCIEDAD O EMPRESA POR CUENTA AJENA (PEQUEÑO LAROUSSE ILUSTRADO, 1985).

CAJERO.- EL QUE ESTA AL CUIDADO DE LA CAJA DE UN BANCO, COMERCIO (PEQUEÑO LAROUSSE ILUSTRADO, 1985).

DEFINICION OPERACIONAL DE VARIABLES.

AUTOCONCEPTO.- ESTARA DEFINIDO POR LAS RESPUESTAS AL CUESTIONARIO QUE TRATARA DEL CONCEPTO QUE UNO TIENE DE SI MISMO.

ESTADO CIVIL, SEXO Y EDAD.- FUERON DEFINIDAS POR LAS RESPUESTAS DE LOS SUJETOS A UNA FICHA DE IDENTIFICACION.

GERENTE.- ES EL FUNCIONARIO ENCARGADO DE QUE LAS SUCURSALES BANCARIAS REALICEN UNA BUENA ADMINISTRACION, PARA OBTENER MAYORES RESULTADOS A TRAVES DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES: LA CAPTACION DE NUEVOS CLIENTES, OTORGAR CREDITOS A LOS CLIENTES QUE CUBREN LOS REQUISITOS. ELABORACION DE TRABAJOS

SOLICITADOS POR LA DIRECCION, INFORMANDO LO REALIZADO EN LA SUCURSAL.

CAJERO.- ES LA PERSONA RESPONSABLE DE UNA CAJA QUE TIENE A SU CARGO FUERTES CANTIDADES DE DINERO, DERIVANDOSE DE LAS SIGUIENTES OPERACIONES: DEPOSITOS A CUENTA DE CHEQUES, RECIBO DE PAGOS DE SERVICIOS COMO SON ENERGIA ELECTRICA, TELEFONO, AGUA, PREDIAL, SEGURO SOCIAL, I.V.A. Y PAGO DE CHEQUES.

POBLACION.

QUEDO CONSTITUIDA POR TODOS LOS GERENTES Y CAJEROS DE BANCO MEXICANO, ZONA PONIENTE VI.

MUESTRA.

LA MUESTRA QUEDO CONSTITUIDA POR 50 SUJETOS, DE LOS CUALES 25 ERAN GERENTES Y 25 CAJEROS, 28 HOMBRES Y 22 MUJERES, CON UNA MEDIA DE EDAD DE 35.6 AÑOS EN LOS GERENTES, Y DE 23 AÑOS EN LOS CAJEROS.

TIPO DE MUESTREO.

NO PROBABILISTICO.- SE BASA EN LAS APRECIACIONES DEL INVESTIGADOR Y SE UTILIZA FRECUENTEMENTE POR CONSIDERACIONES PRACTICAS DE COSTO Y/O TIEMPO (PICK Y LOPEZ, 1979).

INTENCIONAL.- SE CARACTERIZA POR EL EMPLEO DEL CRITERIO Y DE UN ESFUERZO DELIBERADO PRA OBTENER MUESTRAS REPRESENTATIVAS MEDIANTE LA INCLUSION DE AREAS TIPICAS O GRUPOS SUPUESTAMENTE TIPICOS EN LA MUESTRA (KERLINGER, 1975).

CUOTA.- SE DEBE CONOCER LA POBLACION QUE SE ESTA ESTUDIANDO Y HACER UNA CLASIFICACION DE ESTRATOS (EDAD, SEXO, ESTADO CIVIL), DE ACUERDO CON LOS OBJETIVOS DEL ESTUDIO. UNA VEZ QUE SE DECIDEN LOS ESTRATOS, SE ELIGEN LOS SUJETOS QUE INTEGRARAN CADA UNO DE LOS MISMOS. POR LO TANTO, LA SELECCION DE ESTRATOS ES ACCIDENTAL (PICK Y LOPEZ, 1979).

#### INSTRUMENTO.

SE UTILIZO EL INSTRUMENTO DE LA ROSA (1986) (ANEXO), LAS ESCALAS FUERON CONSTRUIDAS EN EL FORMATO DEL DIFERENCIAL SEMANTICO, SE IDENTIFICARON CUATRO DIMENSIONES FUNDAMENTALES: SOCIAL, EMOCIONAL, OCUPACIONAL Y ETICA.

LA DIMENSION SOCIAL FUE REPRESENTADA EN TRES FACTORES: SOCIABILIDAD AFILIATIVA (A=0.85), SOCIABILIDAD EXPRESIVA (A=0.85) Y ACCESIBILIDAD (A=0.65).

TAMBIEN LA DIMENSION EMOCIONAL SE PRESENTO DE UNA MANERA TRIPARTITA: ESTADOS DE ANIMO (A=0.86), SENTIMIENTOS

INTERINDIVIDUALES (A=0.81) Y SALUD EMOCIONAL (A=0.76).

LOS INDICES DE CONSISTENCIA INTERNA DE LAS DEMAS ESCALAS FUERON: OCUPACIONAL (A=0.80) Y ETICA (A=0.77). LA CONSISTENCIA INTERNA DE LA ESCALA TOTAL FUE (A=0.94), LO QUE POSIBILITA UNA MEDIDA GLOBAL DEL AUTOCONCEPTO.

PARA LA CONSTRUCCION Y VALIDACION DE LAS ESCALAS, LA ROSA REALIZO SEIS ESTUDIOS PILOTO, DE LOS CUALES ALGUNOS FUERON HECHOS PARA LA CONSTRUCCION DE ESCALAS PARA OTROS ESTUDIOS.

EN SU ESTUDIO PILOTO 2, REALIZO LA IDENTIFICACION DE LAS DIMENSIONES IMPORTANTES DEL AUTOCONCEPTO, UTILIZANDOSE UNA MUESTRA DONDE PARTICIPARON EN ESTA ETAPA DE TRABAJO DOS GRUPOS DE ALUMNOS, DE PREPARATORIA Y UNIVERSIDAD. LA MUESTRA NO FUE SELECCIONADA AL AZAR; LA TECNICA UTILIZADA PARA IDENTIFICAR LAS DIMENSIONES IMPORTANTES DEL AUTOCONCEPTO FUE LA DE TORMENTA DE IDEAS.

EL ANALISIS REALIZADO CON LA PARTICIPACION DE LOS ALUMNOS FUE EL ANALISIS DE CONTENIDO, SE GENERALIZARON POSTERIORMENTE EN BASE A CONSENSOS, SE CONCLUYO QUE CINCO ERAN LAS DIMENSIONES IMPORTANTES Y SON:

- LA FISICA, O CONSIDERACIONES RESPECTO AL CUERPO TALES COMO

ATRACTIVO, SALUD, HABILIDADES Y FUNCIONAMIENTO.

- LA SOCIAL, ES DECIR, LA PERCEPCION QUE UNO TIENE DE SUS INTERACCIONES Y EL GRADO DE SATISFACCION, O NO SATISFACCION, DE LAS MISMAS,

- LA EMOCIONAL, QUE SE REFIERE A LOS SENTIMIENTOS Y EMOCIONES QUE EL INDIVIDUO EXPERIMENTA TODOS LOS DIAS COMO CONSECUENCIA DE SUS EXITOS O FRACASOS.

- LA OCUPACIONAL, HACE MENCION AL FUNCIONAMIENTO DEL INDIVIDUO EN SU TRABAJO, TANTO DEL ESTUDIANTE COMO DEL TRABAJADOR.

- LA ETICA, AL ASPECTO DE CONGRUENCIA O NO CONGRUENCIA CON LOS VALORES PERSONALES, SIENDO UN REFLEJO DE LOS VALORES CULTURALES MAS AMPLIOS O DE GRUPOS PARTICULARES EN UNA CULTURA DADA.

EN SU ESTUDIO PILOTO 3 PARTICIPARON 358 ESTUDIANTES DE PREPARATORIA Y UNIVERSIDAD, SELECCIONADOS DE FORMA NO ALEATORIA. SE APLICO UN CUESTIONARIO, EN EL CUAL LOS SUJETOS DEBERIAN ESCRIBIR TODOS LOS ADJETIVOS CON VALENCIA POSITIVA O NEGATIVA QUE SE LES OCURRIERON PARA DESCUBRIR LOS MAS DIFERENTES TIPOS DE PERSONAS, CONSIDERANDO LAS DIMENSIONES

PROPUESTAS.

SE OBTUVO UNA GRAN CANTIDAD DE ADJETIVOS PARA DESCRIBIR Y EVALUAR AL INDIVIDUO EN CADA UNA DE LAS DIMENSIONES PROPUESTAS, LO QUE PERMITIO HACER UNA SELECCION DE LOS MISMOS DE ACUERDO A LA FRECUENCIA CON QUE FUERON SUGERIDOS, LA MAYORIA DE LOS ADJETIVOS TUVIERON SUS VALENCIAS DETERMINADAS DENTRO DE LO ESPERADO.

EN SU ESTUDIO PILOTO 4 REALIZO LA BUSQUEDA DE LOS ADJETIVOS ANTONIMOS E IDENTIFICACION DE LAS VALENCIAS DE LOS ADJETIVOS AMBIGUOS. LO HIZO CON UNA MUESTRA SELECCIONADA DE MANERA NO ALEATORIA, EN EL CUESTIONARIO APLICADO SE SOLICITO A LOS SUJETOS LOS ANTONIMOS DE 55 ADJETIVOS DE LOS CUALES SE TENIA DUDA; SE SOLICITO, ADEMAS, LA VALENCIA DE 23 ADJETIVOS RESPECTO DE LOS CUALES SE DUDABA SI REPRESENTARIAN UNA CARACTERISTICA POSITIVA, NEGATIVA O NEUTRA.

PARA LOS RESULTADOS SE CALCULO LA  $\chi^2$  PARA VERIFICAR LA DIFERENCIA ENTRE EL ADJETIVO ANTONIMO MAS NOMBRADO Y EL QUE LE SEGUIA PARA TODOS LOS CASOS Y SE OBTUVIERON DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS ( $P=.001$ ) PARA LOS ADJETIVOS. LOS RESULTADOS COMPRUEBAN LA TEORIA DE QUE LA MAYORIA DE LOS ADJETIVOS TIENEN UNA DIMENSION EVALUATIVA Y QUE A ESTE SE ASOCIA UNA EMOCION DE SATISFACCION O INSATISFACCION POR UN PROCESO DE

APRENDIZAJE CULTURAL.

EN SU ESTUDIO PILOTO TRATA LA BUSQUEDA DE LOS ADJETIVOS ANTONIMOS A TRAVES DE LAS CORRELACIONES NEGATIVAS DE LOS MISMOS EN UNA SITUACION DE AUTOEVALUACION.

LA MUESTRA, DE TIPO NO PROBABILISTICO, ESTUVO CONSTITUIDA POR ESTUDIANTES DE PREPARATORIA Y DE LA UNIVERSIDAD. SE APLICO UN CUESTIONARIO COMPUESTO POR 120 ADJETIVOS SOBRE CARACTERISTICAS QUE PODRIAN SER UTILIZADAS EN LA AUTOEVALUACION, LOS ADJETIVOS QUE SE UTILIZARON RESULTARON DE LOS ESTUDIOS ANTERIORES.

EL ESTUDIO SE EVALUABA EN CADA ADJETIVO A TRAVES DE UNA ESCALA DE TIPO LICKERT, QUE VARIABA DESDE TOTALMENTE DE ACUERDO HASTA TOTALMENTE EN DESACUERDO. SE TUVO LA PREVISION DE QUE APROXIMADAMENTE LA MITAD DE LOS ADJETIVOS FUERON ANTONIMOS DE LA OTRA MITAD, PONIENDOSE, CONFORME AL CASO, MAS DE UN POSIBLE ANTONIMO PARA UN ADJETIVO DADO CONFORME INDICARON LOS ESTUDIOS PILOTO ANTERIORES.

SE SOLICITARON, TAMBIEN, DATOS RELATIVOS A SEXO, ESCOLARIDAD O CARRERA, EDAD Y OCUPACION. LOS RESULTADOS SE CALCULARON POR MEDIO DE LA CORRELACION PRODUCTO MOMENTO DE PEARSON PARA LAS

CARACTERISTICAS PERTENECIENTES A UNA MISMA DIMENSION.

DADO QUE EL PROPOSITO DEL ESTUDIO ERA BUSCAR LOS ADJETIVOS ANTONIMOS A TRAVES DE LAS CORRELACIONES NEGATIVAS SIGNIFICATIVAS MAS ALTAS, HUBO CASOS EN QUE NO SE CONSIDERO LA CORRELACION NEGATIVA MAS ALTA COMO CRITERIO ABSOLUTO, Y QUE EL ADJETIVO NO LLENABA LOS REQUISITOS SEMANTICOS DE ANTONIMOS, Y POR ESO NO FUE CONSIDERADO.

EN ESTOS CASOS SE BUSCO NO SOLO EL CRITERIO EMPIRICO, SINO TAMBIEN EL SEMANTICO, BUSCANDOSE UNA CORRELACION MAS BAJA PERO CONGRUENTE CON EL ADJETIVO LINGUISTICO. SE APROVECHO LA OPORTUNIDAD PARA VERIFICAR LOS SINONIMOS CON CORRELACIONES POSITIVAS MAS ALTAS, CON UN ADJETIVO DADO SE DECIDIO PROPORCIONAR UN MINIMO DE UNA CORRELACION NEGATIVA Y UN MAXIMO DE TRES PARA CADA CASO, CRITERIO TAMBIEN SEGUIDO EN LAS CORRELACIONES POSITIVAS.

EN ESTE ULTIMO ESTUDIO, HIZO LA APLICACION PILOTO DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR AUTOCONCEPTO. LOS PARTICIPANTES NO FUERON SELECCIONADOS AL AZAR, CON UN TOTAL DE 596 SUJETOS.

EL CUESTIONARIO APLICADO RESULTO DE LOS ESTUDIOS PILOTO ANTERIORES Y SE CONSTITUYO DE 54 PARES DE ADJETIVOS EN LOS CUALES UNO ERA EL ANTONIMO DEL OTRO, Y SE REFERIAN A LAS

DIVERSAS DIMENSIONES PROPUESTAS: FISICA, SOCIAL, EMOCIONAL, OCUPACIONAL Y ETICA.

LA TECNICA UTILIZADA FUE LA DEL DIFERENCIAL SEMANTICO, CON SIETE INTERVALOS ENTRE LOS ADJETIVOS BIPOLARES. LAS ESCALAS (EN LA TECNICA DEL DIFERENCIAL SEMANTICO, CADA PAR DE ADJETIVOS BIPOLARES Y SUS RESPECTIVOS INTERVALOS CONSTITUYEN UNA ESCALA) ESTABAN MEZCLADAS EN FORMA ALEATORIA, TANTO EN LO QUE SE REFERIA A LAS DIMENSIONES DEL AUTOCONCEPTO COMO EN LO CONCERNIENTE A LA DIRECCIONALIDAD DE LOS ADJETIVOS, ES DECIR EL EXTREMO POSITIVO Y EL NEGATIVO ESTABAN TANTO EN EL LADO DERECHO COMO EN EL IZQUIERDO. EL CONCEPTO EVALUADO FUE EL "YO" Y LAS ESCALAS BIPOLARES ERAN PRECEDIDAS POR LA EXPRESION "YO SOY".

ALGUNOS ADJETIVOS SE ENCONTRABAN EN MAS DE UN PAR DE ADJETIVOS, PORQUE SE PRETENDIA PROBAR CUAL SERIA LA MEJOR ESCALA, O EL MEJOR PAR, PARA DICHS ADJETIVOS.

LOS RESULTADOS OBTENIDOS FUERON SOMETIDOS A ANALISIS FACTORIAL CON ROTACION "VARIMAX" Y "OBLICUA", CON EL OBJETIVO DE VERIFICAR LA VALIDEZ DE CONSTRUCCION DEL INSTRUMENTO. EL ANALISIS FACTORIAL INDICO TRES FACTORES CON VALORES PROPIOS SUPERIORES A UNO Y QUE EXPLICABAN 58.6% DE LA VARIANZA TOTAL, LOS 8 PRIMEROS FACTORES EXPLICABAN 48% DE LA VARIANZA Y

FUERON CONCEPTUALMENTE CONGRUENTES, RAZON POR LA CUAL FUERON ELEGIDOS.

EN EL FACTOR UNO, DE LA MATRIZ DE LOS FACTORES PRINCIPALES, CARGARON 46 REACTIVOS DE LOS 54 CON PESOS FACTORIALES SUPERIORES A 0.030 Y 4 MAS CON PESOS IGUALES O SUPERIORES A 0.20, LOS QUE INDICAN QUE EL INSTRUMENTO ESTA MIDIENDO UN CONSTRUCTO GLOBAL, EL AUTOCONCEPTO.

EL OBJETIVO DE CONSTRUIR UNA ESCALA QUE MIDIERA LA DIMENSION FISICA DEL AUTOCONCEPTO DESAPARECE A PARTIR DE LOS RESULTADOS DEL PRESENTE ESTUDIO PILOTO.

CON EL OBJETIVO DE VERIFICAR LA DISTRIBUCION DE LOS SUJETOS EN LOS REACTIVOS QUE CARGARON SIGNIFICATIVAMENTE EN UNO U OTRO FACTOR, SE CALCULARON LAS FRECUENCIAS DE RESPUESTAS Y SUS ESTADISTICAS. SE LLEVARON A CABO "T DE STUDENT" ENTRE LAS MEDIDAS DE LOS 299 SUJETOS QUE SE ENCONTRABAN ARRIBA DE LA MEDIA Y LOS 300 QUE ESTABAN ABAJO DE LA MISMA EN LOS PUNTAJES DE LOS REACTIVOS, CON EL FIN DE VERIFICAR NIVELES DE DISCRIMINACION ( $P=0.001$ ).

PARA LA CONFIABILIDAD DE LAS SUBESCALAS, SE CALCULARON TAMBIEN LOS INDICES DE CONSISTENCIA INTERNA DE LAS SUBESCALA

OCUPACIONAL (FACTOR 1), ETICA (FACTOR 2), SOCIAL (FACTOR DE 3 Y 6 AGREGADOS) Y EMOCIONAL (FACTORES 4, 7 Y 8 AGREGADOS). EL ALPHA DE CRONBACH DE LA ESCALA OCUPACIONAL FUE DE 0.83, DE LA ETICA 0.83, DE LA SOCIAL 0.78, Y DE LA EMOCIONAL 0.71.

LOS RESULTADOS DE LOS ESTUDIOS PILOTOS DEL 2 AL 5 LOGRARON LOS FINES PROPUESTOS, O SEA, LA CONSTRUCCION DE UNA ESCALA MULTIDIMENSIONAL DE AUTOCONCEPTO, CON VALIDEZ DE CONSTRUCTO, CON EXCLUSION DE LA DIMENSION FISICA POR LIMITACIONES INTRINSECAS DE LA TECNICA DEL DIFERENCIAL SEMANTICO. SE DECIDIO, SIN EMBARGO, AGREGAR NUEVOS REACTIVOS PARA EL ESTUDIO FINAL CON EL OBJETO DE EXPLORAR LAS POSIBILIDADES DE DESARROLLAR SUBESCALAS DENTRO DE LAS DIMENSIONES SOCIAL Y EMOCIONAL, CONFORME LOS RESULTADOS DEL ANALISIS FACTORIAL.

SE REALIZO UN ESTUDIO FINAL OBTENIENDOSE LOS OBJETIVOS SIGUIENTES:

- VERIFICAR LA VALIDEZ DE CONSTRUCTO DE LAS ESCALAS DE LOCUS DE CONTROL Y AUTOCONCEPTO, A TRAVES DEL ANALISIS FACTORIAL ASI COMO LOS INDICES DE CONSISTENCIA INTERNA DE DICHAS ESCALAS.

- VERIFICAR LA VALIDEZ DISCRIMINANTE DE LAS ESCALAS

CONSTRUIDAS PARA LA INVESTIGACION.

- PROBAR SI EXISTEN DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS ENTRE LOS GRUPOS DE SUJETOS CONSIDERANDO LAS VARIABLES SEXO, EDAD CARRERA, ESTADO CIVIL, TRABAJO/NO TRABAJO, PRIMOGENITO, HIJO UNICO Y NIVEL DE INSTRUCCION DE LOS PADRES; EN LOS PUNTAJES DE LAS ESCALAS DE LOCUS DE CONTROL, AUTOCONCEPTO, MOTIVACION DE LOGRO Y OBEDIENCIA AFILIATIVA VS. AUTOAFIRMACION ACTIVA.

LA MUESTRA, DE TIPO NO PROBABILISTICO (POR CUOTA), ESTUVO CONSTITUIDA POR 1,083 SUJETOS, DE LOS CUALES EL 50.4% ERAN HOMBRES Y EL 49.6% MUJERES; ADEMAS, PARTICIPARON 221 ALUMNOS DE PREPARATORIA, 49.3% HOMBRES Y 50.7% MUJERES. SE APLICO EL INSTRUMENTO DE AUTOCONCEPTO CONSTRUIDO CON LOS ESTUDIOS PILOTO.

LOS RESULTADOS DE LA APLICACION FUERON SOMETIDOS A LOS ANALISIS FACTORIALES CON ROTACIONES VARIMAX Y OBLICUA PARA VERIFICAR LA VALIDEZ DE CONSTRUCCION. SE ENCONTRARON 13 FACTORES CON VALORES PROPIOS SUPERIORES A 1, Y QUE EXPLICABAN 55.3% DE LA VARIANZA DE LA PRUEBA; ADEMAS, LOS 9 PRIMEROS FACTORES ERAN CONCEPTUALMENTE MAS CLAROS, RAZON POR LA CUAL FUERON RELACIONADOS ESTOS FACTORES, QUE EXPLICABAN 48.9% DE LA VARIANZA.

SE OBSERVO QUE, DE LOS 72 REACTIVOS QUE CONSTITUYERON EL CUESTIONARIO, 64 CARGARON EN EL FACTOR 1 DE LA MATRIZ DE FACTORES PRINCIPALES CON PESOS IGUALES O SUPERIORES A .30, 3 REACTIVOS CON CARGAS IGUALES O SUPERIORES A .25 Y SOLAMENTE 5 CON PESOS INFERIORES A .20, ESTE DATO INDICA QUE LA ESCALA MIDE UN CONSTRUCTO GLOBAL, EL AUTOCONCEPTO.

DE ESTE ESTUDIO, LOS RESULTADOS MUESTRAN QUE LAS DIMENSIONES BASICAS FUERON LAS MISMAS: SOCIAL, EMOCIONAL, ETICA Y OCUPACIONAL, CON UNA NUEVA DIMENSION, LA INICIATIVA. LA DIMENSION SOCIAL SE REFIERE AL COMPORTAMIENTO DEL INDIVIDUO EN LA INTERACCION CON SUS SEMEJANTES, Y GOZA DE UNIVERSALIDAD PORQUE ABARCA TANTO LAS RELACIONES CON SUS FAMILIARES Y AMIGOS, COMO LA MANERA EN QUE UNA PERSONA REALIZA SUS INTERACCIONES CON SUS JEFES O SUBALTERNOS CONOCIDOS O NO.

LA DIMENSION SOCIAL ES REPRESENTADA POR LOS FACTORES 1, 3 Y 9. LA SOCIAL (FACTOR 1) PODRIA SER LLAMADA SOCIABILIDAD AFILIATIVA PORQUE ESPECIFICA, EN EL POLO POSITIVO, EL ESTUDIO AFILIATIVO DE RELACIONARSE CON LOS DEMAS. LAS SUBDIMENSION SOCIAL 2 (FACTOR 3) PODRIA SER DENOMINADA SOCIABILIDAD EXPRESIVA PORQUE SE REFIERE A LA COMUNICACION O EXPRESION DEL INDIVIDUO EN EL MEDIO SOCIAL. LA SOCIAL 3 (FACTOR 9) DEFINE EN EL ASPECTO POSITIVO, LA PERSONA ACCESIBLE A LA CUAL SE

APROXIMAN LOS DEMAS CON CONFIANZA PORQUE PODRAN CONTAR CON SU COMPRENSION, SE LLAMA ACCESIBILIDAD.

LA DIMENSION EMOCIONAL ABARCA LOS SENTIMIENTOS Y EMOCIONES DEL SI MISMO, CONSIDERADOS DESDE UN PUNTO DE VISTA INTRAINDIVIDUAL, INTERINDIVIDUAL Y DEL PUNTO DE VISTA DE SU SANIDAD O NO. A LA DIMENSION EMOCIONAL SE LE DENOMINO "ESTADOS DE ANIMO" O "EMOCIONES INTRAINDIVIDUALES", LA EMOCIONAL 2 FUE LLAMADA "SENTIMIENTOS INTERINDIVIDUALES" Y FINALMENTE LA EMOCIONAL 3 SE LE NOMBRO "SALUD EMOCIONAL".

LA DIMENSION OCUPACIONAL SE REFIERE AL FUNCIONAMIENTO Y HABILIDADES DEL INDIVIDUO EN SU TRABAJO, OCUPACION O PROFESION Y SE EXTIENDE TANTO A LA SITUACION DEL ESTUDIANTE, COMO DE TRABAJADOR, FUNCIONARIO O PROFESIONISTA.

LA DIMENSION ETICA CONCIERNE AL ASPECTO DE CONGRUENCIA, O NO, CON LOS VALORES PERSONALES QUE SON, EN GENERAL, UN REFLEJO DE LOS VALORES CULTURALES MAS AMPLIOS O DE GRUPOS PARTICULARES EN UNA CULTURA DADA.

PARA LA CONFIABILIDAD DE LAS SUBESCALAS SE CALCULO EL INDICE DE CONSISTENCIA INTERNA (ALPHA DE CRONBACH) DE CADA UNA DE

LAS SUBESCALAS Y DE LA ESCALA GLOBAL DEL INSTRUMENTO.

LOS CRITERIOS DE SELECCION DE UN REACTIVO PARA DETERMINADO FACTOR FUERON: CONGRUENCIA CONCEPTUAL Y PESO FACTORIAL IGUAL O SUPERIOR A 0.30.

A PARTIR DE LAS RESPUESTAS DE LOS SUJETOS A LOS REACTIVOS PERTENECIENTES A CADA UNO DE LOS FACTORES, SE CALCULARON LAS FRECUENCIAS DE LAS MISMAS Y MEDIDAS DE TENDENCIA CENTRAL Y DE DISPERSION. A CONTINUACION, SE DIVIDIERON LOS SUJETOS EN DOS GRUPOS EQUIVALENTES EN TAMAÑO, UNO ABAJO Y OTRO ARRIBA DE LA MEDIANA, Y SE HICIERON PRUEBAS "T DE STUDENT" ENTRE LAS MEDIAS PARA VERIFICAR LA DISCRIMINACION DE LOS REACTIVOS. LOS RESULTADOS MOSTRARON NIVELES DE DISCRMINACION SATISFACTORIOS ( $P=0.001$ ).

TAMBIEN SE CALCULO EL INDICE DE CONSISTENCIA INTERNA (ALPHA DE CRONBACH) DE CADA UNA DE LAS SUBESCALAS Y DE LA ESCALA GLOBAL DE INSTRUMENTO; SUS RESULTADOS FUERON LOS SIGUIENTES:

SOCIAL	1	(ALPHA 0.85)
EMOCION	1	(ALPHA 0.86)
SOCIAL	2	(ALPHA 0.85)
EMOCION	2	(ALPHA 0.81)
OCUPACIONAL		(ALPHA 0.80)
EMOCION	3	(APLHA 0.76)

ETICA (ALPHA 0.77)

INICIATIVA (ALPHA 0.94)

TAMBIEN SE UTILIZARON, ANALISIS FACTORIALES POR SEXO Y LOS RESULTADOS FUERON BASICAMENTE LOS MISMOS ENCONTRADOS CON TODA LA MUESTRA; EN EL SEXO MASCULINO SE ENCONTRARON 16 FACTORES CON VALORES PROPIOS MAYORES QUE 1 Y QUE EXPLICAN 61% DE LA VARIANZA TOTAL DE LA PRUEBA. EN LO CONCERNIENTE AL SEXO FEMENINO, SE CONSTATO LA EXISTENCIA DE 14 FACTORES CON VALORES PROPIOS SUPERIORES A 1 Y QUE EXPLICAN 58.2% DE LA VARIANZA TOTAL.

PROCESO DE RECOLECCION DE DATOS.

LOS INSTRUMENTOS FUERON APLICADOS EN LAS SUCURSALES DEL BANCO POR EL INVESTIGADOR Y SE LEYERON LAS SIGUIENTES INSTRUCCIONES:

"MI NOMBRE ES...

EL CUESTIONARIO QUE A CONTINUACION LES PRESENTO ES ANONIMO Y CONFIDENCIAL, EVITEN COMENTARIOS SOBRE EL MISMO.

POR FAVOR CONTESTEN TODAS LAS PREGUNTAS Y CUIDEN DE NO DEJAR NINGUNA EN BLANCO.

SI TIENE ALGUNA DUDA PREGUNTE.

LEA CON ATENCION TODAS LAS PREGUNTAS.

VERIFIQUE SI TIENE EL CUESTIONARIO COMPLETO Y SI EXISTE ALGUNA HOJA REPETIDA.

A CONTINUACION ENCONTRARA UN CONJUNTO DE ADJETIVOS QUE SIRVEN PARA DESCRIBIRLE.

EJEMPLO:

FLACO \_\_\_\_\_ OBESO  
MUY BASTANTE POCO NI FLACO POCO BASTANTE MUY  
FLACO FLACO FLACO NI OBESO OBESO OBESO OBESO

MARQUE CON UNA X EL ESPACIO QUE CREA QUE ESTA MAS CERCA DEL ADJETIVO CON EL CUAL SE IDENTIFIQUE USTED.

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACION".

DISEÑO.

DE DOS MUESTRAS INDEPENDIENTES.- CUANDO SE POSEEN DOS MUESTRAS ALEATORIAS INDEPENDIENTES UNA DE LA OTRA, DOS GRUPOS DIFERENTES DE SUJETOS Y SEA DE LA MISMA POBLACION O DE POBLACIONES DIFERENTES (PICK Y LOPEZ, 1979).

TIPO DE ESTUDIO.

EX POST FACTO.- ES UNA BUSQUEDA SISTEMATICA EMPIRICA, EN LA CUAL EL CIENTIFICO NO TIENE CONTROL DIRECTO SOBRE LAS VARIABLES INDEPENDIENTES POR QUE YA ACONTECIERON SUS MANIFESTACIONES O POR SER INTRINSICAMENTE NO MANIPULABLES. SE HACEN INFERENCIAS SOBRE LAS RELACIONES DE ELLAS SIN INTERVENCION DIRECTA, A PARTIR DE LA VARIACION CONCOMITANTE DE LAS VARIABLES INDEPENDIENTES Y DEPENDIENTES (KERLINGER, 1975).

EXPLORATORIO.- SE LLEVA A CABO CUANDO SE QUIERE INVESTIGAR PARA LOGRAR UNA PRIMERA APROXIMACION AL FENOMENO Y PARA VER COMO SE VA A RELACIONAR CON CIERTOS EVENTOS QUE SUCEDEN A SU ALREDEDOR (PICK Y LOPEZ, 1979).

TRANSVERSAL.- SE REALIZA EN UN MOMENTO DETERMINADO, LO QUE INTERESA ES EL FENOMENO EN EL PRESENTE (PICK Y LOPEZ, 1979).

DE CAMPO.- SE REALIZA EN EL MEDIO NATURAL QUE RODEA AL INDIVIDUO, LAS RESPUESTAS SE PUEDEN GENERALIZAR A LA POBLACION (PICK Y LOPEZ, 1979).

FORMA DE ANALISIS DE DATOS.

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).

CORRELACION DE PEARSON.- SIRVE PARA DETERMINAR LA FUERZA Y LA DIRECCION DE LA RELACION ENTRE LAS VARIABLES X y Y , LAS CUALES HAN SIDO MEDIDAS A NIVEL POR INTERVALOS (LEVIN, 1979).

LA DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS.- PARA ORGANIZAR MEDIANTE FORMULAS Y TECNICAS, LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN UN CONJUNTO DE MEDIDAS SIGNIFICATIVAS QUE SIRVEN PARA PROBAR LAS HIPOTESIS.

POR LAS CARACTERISTICAS DE ESTE ESTUDIO SE UTILIZO UNA DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS POR INTERVALOS, O INTERVALAR, SE UTILIZARON, ADEMAS, LAS MEDIDAS DE TENDENCIA CENTRAL: MEDIA, MEDIANA Y MODA, PARA ENCONTRAR EL CENTRO DE LA DISTRIBUCION EN QUE CAYERON LA MAYORIA DE LOS PUNTAJES (LEVIN, 1977).

## RESULTADOS

LOS RESULTADOS ESTADISTICOS DE LA PRESENTE INVESTIGACION SE OBTUVIERON A TRAVES DEL PAQUETE ESTADISTICO APLICADO A LAS CIENCIAS SOCIALES (SPSS), QUE SIRVE PARA ANALIZAR UN GRAN NUMERO DE DATOS. POR MEDIO DE EL SE PUEDEN APLICAR DIFERENTES PROGRAMAS ESTADISTICOS TANTO DESCRIPTIVOS COMO INFERENCIALES.

#### I.- ANALISIS DESCRIPTIVO.

DENTRO DE ESTE PAQUETE SE UTILIZARON DOS PROGRAMAS:

EL PRIMERO DE ELLOS DE TIPO DESCRIPTIVO, AL APLICAR ESTE PRIMER ANALISIS DE FRECUENCIA EN EL CUAL, A TRAVES DE TABLAS DE FRECUENCIA, SE PUEDEN MEDIR CARACTERISTICAS SOCIODEMOGRAFICAS POR MEDIO DE MEDIDAS DE TENDENCIA CENTRAL Y DE DISPERSION. EL REPORTE SE HARA EN PRIMER LUGAR PARA GERENTES Y POSTERIORMENTE PARA CAJEROS.

LOS RESULTADOS OBTENIDOS FUERON LOS SIGUIENTES:

##### A) GERENTES.

EL CUADRO 1 PRESENTA A LOS 25 GERENTES, CON UNA EDAD QUE FLUCTUA ENTRE LOS 26 A 55 AÑOS, CON UNA MEDIA DE 35.6 AÑOS Y UNA DESVIACION DE 7.84, ENCONTRANDO UNA MODA DE 29 AÑOS, QUE INDICA QUE LA MAYORIA TIENE ESTA EDAD, REPRESENTANDO EL 16% DE LA POBLACION.

CUADRO 1. DISTRIBUCION DE EDAD

EDAD	NUM. DE SUJETOS	PORCENTAJE
26	1	4.0%
28	2	8.0%
29	4	16.0%
30	2	8.0%
32	2	8.0%
33	1	4.0%
34	1	4.0%
35	1	4.0%
36	2	8.0%
37	1	4.0%
38	1	4.0%
39	2	8.0%
40	1	4.0%
48	1	4.0%
49	1	4.0%
51	1	4.0%
55	1	4.0%
TOTAL	25	100.0%

$$\bar{X} = 35.6$$

EL CUADRO 2 PRESENTA LA DISTRIBUCION DE GERENTES POR SEXO. SE OBSERVA QUE EXISTE UN MAYOR NUMERO DE HOMBRES QUE DE MUJERES EN PUESTOS GERENCIALES.

CUADRO 2. TOTAL DE SUJETOS POR SEXO

SEXO	NUM. DE SUJETOS	PORCENTAJE
MASCULINO	20	80.0%
FEMENINO	5	20.0%
TOTAL	25	100.0%

EL CUADRO 3 PRESENTA EL GRADO DE ESCOLARIDAD DE LOS GERENTES ENCUESTADOS, OBSERVANDO QUE EL 32.0% SOLO TIENE TERMINADA LA PREPARATORIA, EL 16.0% CARRERA TRUNCA Y EL 52.0% CARRERA TERMINADA, SOLO LA MITAD CUENTA CON UNA CARRERA TERMINADA.

CUADRO 3. DISTRIBUCION DE GERENTES SEGUN SU ESCOLARIDAD

ESCOLARIDAD	NUM. DE SUJETOS	PORCENTAJE
<u>PREPARATORIA</u>	<u>8</u>	<u>32.0%</u>
<u>CARRERA TRUNCA</u>	<u>4</u>	<u>16.0%</u>
<u>CARRERA TERMINADA</u>	<u>13</u>	<u>52.0%</u>
TOTAL	25	100.0%

EL CUADRO 4 PRESENTA LA FRECUENCIA POR ESTADO CIVIL DE LOS GERENTES ENCONTRANDO QUE EL 68.0% DE LA POBLACION ERAN CASADOS, EL 28% SOLTEROS Y SOLO EL 4% VIUDOS.

CUADRO 4. DISTRIBUCION DE ESTADO CIVIL

ESTADO CIVIL	NUM. DE SUJETOS	PORCENTAJE
CASADO	17	68.0%
SOLTERO	7	28.0%
VIUDO	1	4.0%
TOTAL	25	100.0%

## B) CAJEROS.

EL CUADRO 5 REPRESENTA A LOS 25 CAJEROS CON UNA EDAD QUE FLUCTUA ENTRE LOS 20 A 42 AÑOS, CON UNA MEDIA DE 24.8 AÑOS, CON UNA DESVIACION DE 4.61, ENCONTRANDO UNA MODA DE 23 AÑOS, QUE INDICA QUE LA MAYORIA TIENE ESTA EDAD, REPRESENTANDO EL 28.0% DE LA POBLACION DE CAJEROS.

CUADRO 5. DISTRIBUCION DE EDAD

EDAD	NUM. DE SUJETOS	PORCENTAJE
20	1	4.0%
21	2	8.0%
22	3	12.0%
23	7	28.0%
24	3	12.0%
25	2	8.0%
26	2	8.0%
27	2	8.0%
29	1	4.0%
34	1	4.0%
42	1	4.0%
TOTAL	25	100.0%

$$\bar{X} = 24.8$$

EL CUADRO 6 PRESENTA LA DISTRIBUCION DE CAJEROS POR SEXO. SE OBSERVA QUE EXISTE UN MAYOR NUMERO DE MUJERES EN PUESTOS DE CAJEROS.

CUADRO 6. DISTRIBUCION POR SEXO

SEXO	NUMERO DE SUJETOS	PORCENTAJE
MASCULINO	8	32.0%
FEMENINO	17	68.0%
TOTAL	25	100.0%

EL CUADRO 7 PRESENTA EL GRADO DE ESCOLARIDAD DE LOS CAJEROS ENCUESTADOS, OBSERVANDOSE QUE EL 12.0% TIENE CARRERA COMERCIAL, EL 32.0% PREPARATORIA, EL 44.0% CARRERA TRUNCA Y SOLAMENTE EL 12.0% CARRERA TERMINADA, SE OBSERVA QUE MENOS DE LA MITAD CUENTA CON UNA CARRERA TERMINADA.

CUADRO 7. DISTRIBUCION DE CAJEROS SEGUN SU ESCOLARIDAD

ESCOLARIDAD	NUM. DE SUJETOS	PORCENTAJE
<u>CARRERA COMERCIAL</u>	<u>3</u>	<u>12.0%</u>
<u>PREPARATORIA</u>	<u>8</u>	<u>32.0%</u>
<u>CARRERA TRUNCA</u>	<u>11</u>	<u>44.0%</u>
<u>CARRERA TERMINADA</u>	<u>3</u>	<u>12.0%</u>
TOTAL	25	100.0%

EL CUADRO 8 PRESENTA LA FRECUENCIA POR ESTADO CIVIL DE LOS SUJETOS, ENCONTRANDO QUE EL 60.0% DE LOS SUJETOS ERAN SOLTEROS, EL 36.0% ERAN CASADOS, Y SOLO EL 4.0% DIVORCIADOS.

CUADRO 8. DISTRIBUCION DE ESTADO CIVIL

ESTADO CIVIL	NUM. DE SUJETOS	PORCENTAJE
CASADO	9	36.0%
SOLTERO	15	60.0%
DIVORCIADO	1	4.0%
TOTAL	25	100.0%

II.- ANALISIS INFERENCIAL.

EL SEGUNDO PROGRAMA UTILIZADO ES DE TIPO INFERENCIAL, EL CUAL CONSISTE EN PODER EVALUAR LAS HIPOTESIS DE INVESTIGACION Y HACER GENERALIZACIONES DE VARIAS CARACTERISTICAS DE ALGUNA MUESTRA DE LA POBLACION DE LA CUAL FUE EXTRAIDA.

A) CORRELACION PRODUCTO-MOMENTO DE PEARSON.

AL APLICAR ESTE METODO A TRAVES DE FACTORES SE PUEDE VER SI EXISTE RELACION EN EL AUTOCONCEPTO DE GERENTES Y CAJEROS DE UNA INSTITUCION BANCARIA DEPENDIENDO DE FACTORES SOCIODEMOGRAFICOS COMO SON EDAD Y ESCOLARIDAD.

ANALISIS DE CORRELACION ENTRE LOS FACTORES DE AUTOCONCEPTO:

F1 SOCIABILIDAD AFILIATIVA.

A MAYOR SOCIABILIDAD AFILIATIVA MAYOR SENTIMIENTO DE FELICIDAD, MAYOR SENTIMIENTO AMOROSO, MAYOR RESPONSABILIDAD, MAS TRABAJADOR, MAYOR HONESTIDAD, HONRADEZ Y MAYOR ACCESIBILIDAD.

F2 SENTIMIENTOS INTRAINDIVIDUALES.

A MAYOR ESTADO DE ANIMO, MAYOR SENTIMIENTO DE ROMANTICISMO, MAYOR DESEMPEÑO EN SU TRABAJO, MAYOR HONESTIDAD, MAYOR INICIATIVA Y MAYOR ACCESIBILIDAD.

F3 SOCIABILIDAD EXPRESIVA.

A MAYOR SOCIABILIDAD EXPRESIVA, MAYOR SENTIMIENTO INTERINDIVIDUAL, MAYOR RENDIMIENTO EN EL TRABAJO Y MAYOR INICIATIVA.

F4 SENTIMIENTOS INTERINDIVIDUALES.

A MAYOR SENTIMIENTO INTERINDIVIDUAL, MAYOR RENDIMIENTO EN EL TRABAJO, MAYOR LEALTAD, MAYOR INICIATIVA Y MAYOR ACCESIBILIDAD.

F5 OCUPACIONAL.

A MAYOR FUNCIONAMIENTO MAYOR HONRADEZ, MAYOR INICIATIVA Y MAYOR ACCESIBILIDAD.

F7 ETICA.

A MAYOR VALOR CULTURAL, MAYOR ACCESIBILIDAD.

NO SE ENCONTRO RELACION ENTRE LOS FACTORES DE AUTOCONCEPTO,  
 EDAD Y ESCOLARIDAD (CUADRO 9).

CUADRO 9. CORRELACION DE LOS FACTORES DEL AUTOCONCEPTO,  
 LA EDAD Y LA ESCOLARIDAD

	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7
<u>F1</u>							
<u>F2</u>	.5737**						
<u>F3</u>	.3798*	.3997*					
<u>F4</u>	.6958**	.5086**	.4348**				
<u>F5</u>	.6154**	.5582**	.4264*	.4591**			
<u>F6</u>	.1490	.2641	.0571	.0176	.1432		
<u>F7</u>	.6254**	.4630**	.1180	.5869**	.5751**	.0278	
<u>F8</u>	.3034	.3795*	.3879*	.3304*	.5632**	.0290	.1580
<u>F9</u>	.6310**	.5487**	.3011	.5159**	.4643**	.0529	.6155**
<u>EDAD-0225</u>	.0418	-.0075	.0911	.0069	.0606	-.0508	
<u>BSC. 1720</u>	.2246	-.0152	.0112	.1822	.2140	.0545	

CUADRO 9. CORRELACION DE LOS FACTORES DEL AUTOCONCEPTO,  
LA EDAD Y LA ESCOLARIDAD (CONT.)

	<u>F8</u>	<u>F9</u>	<u>EDAD</u>
<u>F1</u>			
<u>F2</u>			
<u>F3</u>			
<u>F4</u>			
<u>F5</u>			
<u>F6</u>			
<u>F7</u>			
<u>F8</u>			
<u>F9</u>	.1973		
<u>EDAD</u>	.2977	-.1303	
<u>ESC</u>	-.0394	.0293	.1364

LOS NIVELES DE SIGNIFICANCIA SON:

\*  $P \leq .01$  \_\_\_\_\_ 99%

\*\*  $P \leq .001$  \_\_\_\_\_ 999%

LAS CLAVES PARA LA INTERPRETACION DEL CUADRO ANTERIOR SON LAS SIGUIENTES:

- F1 = SOCIABILIDAD AFILIATIVA
- F2 = EMOCIONES INTRAINDIVIDUALES
- F3 = SOCIABILIDAD EXPRESIVA
- F4 = SENTIMIENTOS INTERINDIVIDUALES
- F5 = OCUPACIONAL
- F6 = EMOCIONAL
- F7 = ETICA
- F8 = INICIATIVA
- F9 = ACCESIBILIDAD

B) ANALISIS DE VARIANZA.

ESTE ANALISIS SE APLICO PARA ESTUDIAR LA DIFERENCIA ENTRE LOS DOS GRUPOS CONSIDERANDOSE EL SEXO, ESTADO CIVIL Y EL PUESTO EN LOS PUNTAJES DE LA ESCALA DE AUTOCONCEPTO PARA SUS NUEVE DIMENSIONES.

COMO SE OBSERVA EN EL CUADRO 10, NO SE ENCONTRARON DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS POR SEXO, ESTADO CIVIL Y PUESTO DEL FACTOR 1 AL 8, POR LO QUE SE ACEPTA LA HIPOTESIS NULA.

LA UNICA DIFERENCIA MARGINAL QUE SE ENCONTRO FUE EN EL FACTOR 9 ACCESIBILIDAD ENTRE EL PUESTO DE GERENTES Y CAJEROS ( $F=3.27$ ;  $P=0.07$ ), OBSERVANDO QUE LOS CAJEROS SE PERCIBEN MAS ACCESIBLES ( $\bar{X}=2.65$ ) QUE LOS GERENTES ( $\bar{X}=2.12$ ).

CUADRO 10. ANALISIS DE VARIANZA DEL AUTOCONCEPTO EN LAS  
DIFERENTES VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS

FACTOR	VARIABLES	PRUEBA	PROBABILIDAD
F1	SEXO	.41	.51
	ESTADO CIVIL	.17	.91
	PUESTO	.97	.32
F2	SEXO	.14	.70
	ESTADO CIVIL	.30	.82
	PUESTO	.08	.77
F3	SEXO	.34	.56
	ESTADO CIVIL	1.09	.36
	PUESTO	2.64	.11
F4	SEXO	.03	.85
	ESTADO CIVIL	.31	.81
	PUESTO	.05	.81
F5	SEXO	.55	.46
	ESTADO CIVIL	.13	.93
	PUESTO	.50	.48
F6	SEXO	.35	.55
	ESTADO CIVIL	.51	.67
	PUESTO	.01	.89
F7	SEXO	1.15	.28
	ESTADO CIVIL	1.00	.40
	PUESTO	1.91	.17
F8	SEXO	.31	.58
	ESTADO CIVIL	1.39	.25
	PUESTO	.99	.32
F9	SEXO	.40	.52
	ESTADO CIVIL	2.01	.12
	PUESTO	3.27	.07

## **DISCUSION Y CONCLUSIONES**

EN EL PRESENTE ESTUDIO SE OBTUVO COMO RESULTADO PRINCIPAL QUE SOLAMENTE EXISTE DIFERENCIA EN EL AUTOCONCEPTO, ENTRE CAJEROS Y GERENTES A NIVEL DE ACCESIBILIDAD, ENCONTRANDOSE QUE EN LOS OTROS 8 FACTORES NO SE ENCONTRARON DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS.

ESTOS RESULTADOS SE APOYAN EN LA TEORIA DE MEAD (1934), EL CUAL HIZO NOTAR QUE EL AUTOCONCEPTO SURGE EN LA INTERACCION SOCIAL CUANDO EL INDIVIDUO SOBREPASA LA PREOCUPACION INDIVIDUAL DE COMO LOS OTROS REACCIONAN HACIA EL, DONDE, PARA PODER COMPORTARSE DE ACUERDO A LAS CIRCUNSTANCIAS, EL INDIVIDUO APRENDE A PERCIBIR EL MUNDO COMO ELLOS LO HACEN.

EXISTEN MUCHOS YO AL IGUAL QUE ROLES SOCIALES, ALGUNOS ROLES SON RELATIVAMENTE AMPLIOS Y SE CONSIDERAN DE IMPORTANCIA PARA EL INDIVIDUO, EN TANTO QUE LOS OTROS SON ESPECIFICOS PARA SITUACIONES PARTICULARES Y DE POCA IMPORTANCIA.

LOS CAJEROS, AL SER MAS JOVENES, SE PERCIBEN MAS AGRADABLES Y AMABLES CON LOS CLIENTES, EN TANTO LOS GERENTES SE PERCIBEN COMO SERIOS Y RESPONSABLES. ESTO, QUIZA PORQUE NO TRATAN CON TODO EL PUBLICO SINO CON CLIENTES ESPECIALES Y ESTO LOS HACE TENER POCA TOLERANCIA, TOMANDO EN CUENTA ADEMAS LA POSICION QUE GUARDAN DENTRO DE LA EMPRESA, YA QUE ELLOS TIENEN UNA JERARQUIA MAYOR.

SE OBSERVO QUE TODOS MUESTRAN UN ALTO AUTOCONCEPTO DE SI MISMO, DANDO COMO RESULTADO QUE TIENEN MAYOR AUTOCONFIANZA, LA MISMA QUE SE VE REFLEJADA EN EL RENDIMIENTO LABORAL. NO INFLUYENDO LA ESCOLARIDAD PARA PODER OBTENER NIVELES MAS ALTOS.

POR OTRO LADO, CON BASE EN LOS RESULTADOS OBTENIDOS, SE PUEDE OBSERVAR QUE TODOS SE PERCIBEN CON UNA AUTOESTIMA MUY ELEVADA Y ESTO DA COMO RESULTADO QUE TENGAN MAYOR RESPONSABILIDAD, INICIATIVA, HONESTIDAD, HONRADEZ Y, POR CONSIGUIENTE, UN MEJOR RENDIMIENTO LABORAL.

ESTO SE VERIFICA CON LA TEORIA DE WHITE (1963), QUE DEFINE LA SENSACION DE COMPETENCIA COMO EL CONJUNTO DE SENTIMIENTOS DE CONFIANZA Y COMPETENCIA QUE UN INDIVIDUO OBTIENE DE MANEJAR REPETIDAMENTE, DE MANERA EXITOSA, SU MEDIO EXTERNO. ADEMAS DE LA ENERGIA INSTINTIVA DEL ELLO QUE POSEE LA PERSONALIDAD, EXISTEN ENERGIAS VOICAS INDEPENDIENTES QUE PERMITEN EXPLORAR, APRENDER INFLUENCIAS Y MANEJAR EL MEDIO EXTERNO EN BENEFICIO PROPIO.

DESDE LAS OBSERVACIONES DE MASLOW (1954), LA AUTORREALIZACION ES UNA DE LAS NECESIDADES BASICAS DEL HOMBRE Y SON POCOS LOS QUE LLEGAN A OBTENERLA COMPLETAMENTE.

EL AUTOCONCEPTO ALTO O POSITIVO VA A DAR COMO RESULTADO QUE LA PERSONA LLEGUE A TENER EXITO EN SUS PRETENSIONES DADA LA SEGURIDAD QUE ESTE GENERA, QUIEN POSEE UN AUTOCONCEPTO BAJO O NEGATIVO NO SERA CAPAZ DE. CONCLUIR SUS TRABAJOS DEBIDO A SU INSEGURIDAD O CONFUSIONES.

EN BASE A LAS RELACIONES HUMANAS ES COMO PUEDE DECIRSE QUE EL INDIVIDUO FORMA EL CONCEPTO DE QUIEN ES; ESTO ES, EN TANTO EL HOMBRE VIVA EN SOCIEDAD NO PUEDE EVADIR POR COMPLETO LOS VALORES QUE SURGEN DE ESOS ROLES Y GRUPOS.

EN REALIDAD, LO QUE PUEDE CONCLUIRSE ES QUE, EN ESTE GRUPO, NO HUBIERON DIFERENCIAS EN LOS NIVELES DE AUTOCONCEPTO (EN 8 DE 9) NI ENTRE GERENTES Y CAJEROS, NI ENTRE HOMBRES O MUJERES, NI POR ESTADO CIVIL NI POR LA EDAD, AL PARECER TODOS TODOS CONTARIAN CON LAS MISMAS CAPACIDADES DE DESARROLLO DEL AUTOCONCEPTO, AUNQUE INICIALMENTE SE PUDIERA CEER QUE LOS GERENTES, POR LA POSICION, TENDRIAN MEJOR AUTOCONCEPTO QUE LOS CAJEROS.

LO MISMO ES VALIDO CON HOMBRES Y MUJERES, EN ESTE GRUPO NO SE MOSTRO QUE LOS HOMBRES ESTUVIERAN MAS PREDISPUUESTOS PARA TENER UN AUTOCONCEPTO MAS ELEVADO.

A L C A N C E S   Y   L I M I T A C I O N E S

A LO LARGO DE LA PRESENTE INVESTIGACION SE ENCONTRO QUE NO EXISTEN INVESTIGACIONES SOBRE AUTOCONCEPTO Y EMPLEADOS BANCARIOS.

OTRO FACTOR LIMITANTE FUE QUE LOS SUJETOS, AL OBSERVAR EL NUMERO DE REACTIVOS, MOSTRABAN MOLESTIA Y APATIA, POR LO QUE SE SUGIERE UTILIZAR OTRO INSTRUMENTO QUE CONTENGA UN NUMERO MENOR DE REACTIVOS, DE TAL MANERA QUE SE LOGRE CONTAR CON DATOS MAS SIGNIFICATIVOS.

PARA INVESTIGACIONES FUTURAS SOBRE AUTOCONCEPTO EN TRABAJADORES DE UNA INSTITUCION BANCARIA, SE SUGIERE QUE LA MUESTRA SEA MAS GRANDE PARA CONTAR CON UN MAYOR NUMERO DE POSIBILIDADES EN DONDE SE PUEDAN ENCONTRAR DIFERENCIAS.

OTRA RECOMENDACION CONVENIENTE SERIA QUE DENTRO DE LA MUESTRA TAMBIEN SE CONTEMPLAN A LOS GERENTES DE DEPARTAMENTO Y A LOS SUBDIRECTORES.

## BIBLIOGRAFIA

ALLPORT, G. (1955). BECOMING. NEW HAVEN: YALE UNIVERSITY PRESS.

ASOCIACION DE BANQUEROS DE MEXICO (1983). REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES. MEXICO.

BANDURA, A. (1977). "SELF-EFFICACY: TOWARD A UNIFYING THEORY OF BEHAVIORAL CHANGE". PSYCHOLOGICAL REVIEW. 84, 191-215.

BANDURA, A. Y ADAMS, N. (1977). "ANALYSIS OF SELF-EFFICACY THEORY OF BEHAVIORAL CHANGE". COGNITIVE THERAPY AND RESEARCH. 1, 287-308.

BANDURA, A.; ADAMS, N. Y BEYER, J. (1977). "COGNITIVE PROCESSES MEDIATING BEHAVIORAL CHANGE". JOURNAL OF PERSONALITY AND SOCIAL PSYCHOLOGY. 35, 125-139.

BEHRMAN, D. (1980). FAMILY AND/OR CAREER: PLANS OF FIRST-TIME MOTHERS. ANN ARBOR, MICH: UNIVERSITY OF MICHIGAN PRESS.

BETZ, N. Y HACKETT, G. (1986). "APPLICATIONS OF SELF-EFFICACY THEORY TO UNDERSTANDING CAREER CHOISE BEHAVOIR". JOURNAL OF SOCIAL AND CLINICAL PSYCHOLOGY. 4, 279-289.

COOLEY, C. (1902). HUMAN NATURE AND THE SOCIAL ORDER. NEW YORK: SCRIBNER'S.

CROSBY, F. (1982). RELATIVE DEPRIVATION AND WORKING WOMEN. NEW YORK: OXFORD UNIVERSITY PRESS.

DIAZ, G. (1965). "SOCIO-CULTURAL AND PSYCHODINAMIC PROCESS IN ADOLESCENT TRANSITION AND MENTAL HEALTH". PROBLEMS OF YOUTH. CHICAGO: ALDINE PUBLISHING.

DICCIONARIO PEQUEÑO LAROUSSE ILUSTRADO. (1985). MEXICO: ED. LAROUSSE. 178, 501.

DOUVAN, E. Y ADELSON, J. (1966). THE ADOLESCENT EXPERIENCE. NEW YORK: JOHN WILEY.

ERIKSON. E. (1973). INFANCIA Y SOCIEDAD. BUENOS AIRES: ED. HORME PAIDOS.

EXPO-UFOT, A. (1971). SELF-PERCEIVED TASK-RELEVANT ABILITIES ON THE JOB PERFORMANCE OF A GROUP OF NEWLY HIRED AUTOMOBILE ASSEMBLERS. UNPUBLISHED DOCTORAL DISSERTATION, MICHIGAN STATE UNIVERSITY.

FITTS, W. (1965). SELF CONCEPT SCALE MANUAL. NASHVILLE:  
COUNSELOR RECORDING AND TEST.

FREUD, S. (1973). "ESQUEMA DEL PSICOANALISIS". OBRAS  
COMPLETAS. BUENOS AIRES: ED. PAIDOS.

GERGEN, K. (1971). THE CONCEPT OF SELF. U.S.A. 1-11.

HACKETT, G., BETZ, N., Y DOTY, M. (1985). "THE DEVELOPMENT OF  
A TAXONOMY OF CAREER COMPETENCIES FOR PROFESSIONAL WOMEN".  
SEX ROLES. 12, 393-409.

HACKETT, G. Y BETZ, N. (1981). "A SELF-EFFICACY APPROACH TO  
THE CAREER DEVELOPMENT OF WOMAN". JOURNAL OF VOCATIONAL  
BEHAVIOR. 18, 326-339.

HELMREICH, R. Y STAPP, J. (1974). "SHORT FORMS OF THE TEXAS  
SOCIAL BEHAVIOIR INVENTORY (TSEI) AN OBJECTIVE MEASURE OF  
SELF-ESTEEM". BULLETIN OF THE PSYCHONOMIC SOCIETY. 4, 473-  
475.

HILGARD, E. (1949). "HUMAN MOTIVES AND THE CONCEPT OF THE  
SELF". AMERICAN PSYCHOLOGIST. 374, 382.

HONEY, K. (1937). THE NEUROTIC PERSONALITY OF OUR TIME. NEW  
YORK: NORTON.

HORROCKS, E. (1984). PSICOLOGIA DE LA ADOLESCENCIA. MEXICO:  
ED. TRILLAS.

JAMES, W. (1910). PSYCHOLOGY: THE BRIEFER COURSE. NEW YORK:  
HOLT.

KANUNGO, R., GORN, G. Y DAUDERIS, H. (1976). "MOTIVATIONAL  
ORIENTATIONAL ORIENTATION OF CANADIAN ANGLOPHONE AND  
FRANCOPHONE MANAGERS". CANADIAN JOURNAL OF BEHAVIORAL  
SCIENCE. 8. 107-12.

KANUNGO, R., MISRA, S. Y DOYAL, I. (1975). "RELATIONSHIP OF  
JOB INVOLVEMENT TO PERCEIVED IMPORTANCE AND SATISFACTION OF  
EMPLOYEE NEEDS". INTERNATIONAL REVIEW OF APPLIED PSYCHOLOGY.  
24, 49-59.

KERLINGER, F. (1975). INVESTIGACION DEL COMPORTAMIENTO.  
TECNICAS Y METODOLOGIA. MEXICO: ED. INTERAMERICANA.

LA ROSA, J. (1986). ESCALAS DE LOCUS DE CONTROL Y  
AUTOCONCEPTO, CONSTRUCCION Y VALIDACION. TESIS DE FACULTAD DE  
PSICOLOGIA. U.N.A.M.

LAWER, E. Y HALL, D. (1970). "RELATIONSHIP OF JOB  
CHARACTERISTICS TO JOB INVOLVEMENT SATISFACTION AND INTRINSIC  
MOTIVATION". JOURNAL OF APPLIED PSYCHOLOGY. 49, 24-33.

LECKEY, P. (1945). SELF CONSISTENCY: A THEORY OF PERSONALITY.  
LONG ISLAND, N. Y.: ISLAND PRESS.

LEFCOURT, H. (1976). LOCUS OF CONTROL: CURRENT TRENDS IN  
THEORY AND RESEARCH. NEW YORK: JOHN WILEY Y SONS.

LEVIN, J. (1977). FUNDAMENTOS DE ESTADISTICA EN LA  
INVESTIGACION SOCIAL. MEXICO: ED. HARLA.

LODAHL, T. Y KEJNER, N. (1965). "THE DEFINITION AND  
MEASUREMENT OF JOB INVOLVEMENT". JOURNAL OF APPLIED  
PSYCHOLOGY. 54, 305-312.

MASLOW, A. (1954). MOTIVATION AND PERSONALITY. NEW YORK:  
HARPER AND ROW.

MATTESON, D. (1975). ADOLESCENCE TODAY: SEX ROLES AND THE  
SEARCH FOR IDENTITY. HOMEWOOD, ILLINOIS: DORSEY PRESS.

MEAD, G. Y MIND, H. (1934). SELF, AND SOCIETY. CHICAGO:  
UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS.

MORSE, J. Y WARNER, F. (1976). MEASURING THE PROCESS OF  
MANAGERIAL EFFECTIVENESS. MANUSCRIPT SUBMITTED FOR  
PUBLICATION. UNIVERSITY OF CALIFORNIA, LOS ANGELES.

NEWBERRY, P., WEISSMAN, M. Y MYERS, J. (1979). "WORKING WIVES AND HOUSEWIVES: DO THEY DIFFER IN MENTAL STATUS AND SOCIAL ADJUSTMENT?". AMERICAN JOURNAL OF ORTHOPSYCHIATRY. 49, 282-291.

ONATE, J. (1986). EL AUTOCONCEPTO. MADRID: MARCEA.

PICK, S. Y LOPEZ, A. (1979). COMO INVESTIGAR EN CIENCIAS SOCIALES. MEXICO: ED. TRILLAS.

ROGERS, C. (1951). CLIENT-CENTERED THERAPY. NEW YORK: HOUGHTON MIFFLIN.

SALDAÑA, A. (1985). MANUAL DEL FUNCIONARIO BANCARIO O UN ENSAYO PRACTICO DE LAS OPERACIONES DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO. 40-41.

SARBIN, T. (1952). "PREFACE TO A PSYCHOLOGICAL ANALYSIS OF THE SELF". PSYCHOLOGICAL REVIEW. 59, 11-22.

SULLIVAN, H. (1947). THE INTERPERSONAL THEORY OF PSYCHIATRY. NEW YORK: NORTON.

## **ANEXO**

## CUESTIONARIO

A continuación encontrará un conjunto de adjetivos que sirven para describirle. Ejemplo:

Flaco (a)	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Obeso (s)
	muy flaco	basta- nte fla- co	poco flaco	ni fla- co ni obeso	poco obeso	basta- nte ob- so	muy obeso

En el ejemplo de arriba se puede verificar como hay siete espacios entre "flaco" y "obeso". El espacio, cuanto más cerca está de un adjetivo, indica un grado mayor en que se posee dicha característica. El espacio central indica que el individuo no es flaco ni obeso.

Si usted se cree muy obeso, pondrá una "X" en el espacio más cercano de la palabra obeso; si se percibe como "bastante flaco", pondrá la "X" en el espacio correspondiente, si no se percibe flaco ni obeso, pondrá la "X" en el espacio de enmedio. O, si es el caso, en otro espacio.

Conteste en los renglones de abajo, como en el ejemplo de arriba, tan rápido como le sea posible, sin ser descuidado, utilizando la primera impresión.

Conteste en todos los renglones, dando una *UNICA* respuesta en cada renglón.

Acuérdese que, en general hay una distancia entre lo que somos y lo que nos gustaría ser, conteste aquí, como usted es y no como le gustaría ser. Gracias.

### YO SOY

Introvertido (a)	_____	Extrovertido (a)
Angustiado (a)	_____	Relajado (a)
Amoroso (a)	_____	Odioso (a)
Callado (a)	_____	Comunicativo (a)
Accesible (a)	_____	Inaccesible
Rencoroso (a)	_____	Noble
Comprensivo (a)	_____	Incomprensivo (a)
Incumplido (a)	_____	Cumplido (a)
Leal	_____	Desleal
Desagradable	_____	Agradable

Honesto (a)	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Deshonesto (a)
Afectuoso (a)	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Seco (a)
Mentiroso (a)	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Sincero (a)
Tratable	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Intratable
Frustrado (a)	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Realizado (a)
Temperamental	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Calmado (a)
Animado (a)	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Desanimado (a)
Irrespetuoso (a)	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Respetuoso (a)
Estudioso (a)	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Perezoso (a)
Corrupto (a)	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Recto (a)
Tolerante	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Intolerante
Agresivo (a)	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Pacífico (a)
Feliz	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Triste
Malo (a)	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Bondadoso (a)
Tranquilo (a)	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Nervioso (a)
Capaz	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Incapaz
Afligido (a)	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Despreocupado (a)
Impulsivo (a)	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Reflexivo (a)
Inteligente	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Inepto (a)
Apático (a)	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Dinámico (a)
Verdadero (a)	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Falso (a)
Aburrido (a)	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Divertido (a)
Responsable	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Irresponsable
Amargado	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Jovial
Estable	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Voluble
Inmoral	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Moral
Amable	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Grosero (a)
Conflictivo (a)	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Conciliador (a)
Eficiente	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Ineficiente
Egoísta	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Generoso (a)
Carífrso (a)	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Frío (a)
Decente	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Indecente
Ansioso (a)	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Sereno (a)
Puntual	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Impuntual
Vímido (a)	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Desenvuelto (a)
Democrático (a)	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	Autoritario (a)

Lento (a)	_____	Rápido (a)
Desinhibido (a)	_____	Inhibido (a)
Amigable	_____	Hostil
Reservado (a)	_____	Expresivo (a)
Deprimido (a)	_____	Contento (a)
Simpático (a)	_____	Antipático (a)
Sumiso (a)	_____	Dominante
Honrado (a)	_____	Deshonrado (a)
Deseable	_____	Indeseable
Solitario (a)	_____	Amigero (a)
Trabajador (a)	_____	Flojo (a)
Fracasado (a)	_____	Triunfador (a)
Miedoso (a)	_____	Audaz
Tierno (a)	_____	Rudo (a)
Pedante	_____	Sencillo (a)
Educado (a)	_____	Malcriado (a)
Melancólico (a)	_____	Alegre
Cortés	_____	Descortés
Romántico (a)	_____	Indiferente
Pasivo (a)	_____	Activo (a)
Sentimental	_____	Insensible
Inflexible	_____	Flexible
Atento (a)	_____	Desatento (a)
Celoso (a)	_____	Seguro (a)
Sociable	_____	Insociable
Pesimista	_____	Optimista

Verifique si contestó en todos los renglones. Gracias.