

00661 3
269

**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO**



FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN

DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO

**PERCEPCIÓN DE LOS SUPUESTOS BÁSICOS
DE LA TEORÍA "X" y/o "Y" DE DOUGLAS MCGREGOR
EN LOS DIRECTIVOS QUE TRABAJAN EN LA
INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN EN EL RAMO
DE LA DISTRIBUCIÓN DE MATERIALES EN LA
ZONA METROPOLITANA Y ÁREA CONURBADA**

TESIS

**QUE PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO
EN ADMINISTRACIÓN DE ORGANIZACIONES**

PRESENTA

LIC. ANSELMO SALVADOR CHÁVEZ CAPO

TESIS CON ASESOR
FALLA DE ORIGEN
MTRO. EDUARDO GUTIÉRREZ RODRÍGUEZ

MÉXICO, D.F.

MARZO 1996



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

A LA UNIVERSIDAD:

POR LAS EXPERIENCIAS OBTENIDAS, LOS
CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS Y TODO
LO QUE ME HA DEJADO.

A MIS PADRES SALVADOR Y DOLORES:

POR DARME EL AMOR, APOYO Y ALIENTO PARA
SEGUIR LUCHANDO.

A MI HERMANO ROBERTO:

POR ESTAR SIEMPRE CONMIGO.

A MI HERMANA MARIA EUGENIA Y SU ESPOSO ARTURO

PORQUE AHORA COMO SIEMPRE HAN SIDO FUENTE
GENEROSA DE GUIA Y EJEMPLO PARA LA FAMILIA

A MIS TIOS JORGE Y MARIO:

POR SUS CONSEJOS Y LA AMISTAD QUE ME HAN
BRINDADO SIEMPRE.

A MIS SOBRINOS ARTURO, EDUARDO Y CLAUDIA:

POR EL CARIÑO QUE SIEMPRE ME HAN DEMOSTRADO.

A CADA UNO DE MIS AMIGOS:

(JAIME, ALFREDO, JUAN, JAVIER, JORGE EURICO,
OSCAR, GREGORIO, THOMAS, ALEJANDRO, JOSE LUIS,
ERNESTO, ARTURO, JOSE MANUELY DEMAS)

PORQUE PARA BIEN O PARA MAL, HAN DEJADO PARTE
DE ELLOS EN MI.

INDICE

	PAG.
I. INTRODUCCION	1
1.1. Objetivo General	1
1.2. Objetivos Especificos	1
1.3. Justificación	2
II. MARCO TEORICO	3
2.1. Antecedentes de la Teoría de Douglas McGregor	3
2.2. Al Aspecto Humano en las Empresas	4
2.3. Supuestos Básicos de la Teoría "X"	6
2.4. Supuestos Básicos de la Teoría "Y"	8
2.5. Puestos y Funciones en una Empresa Comercializadora	9
III. DEFINICION DEL PROBLEMA	10
IV. METODOLOGIA	11
4.1. Determinación de las Hipótesis de Investigación	11
4.2. Procedimiento	13
4.3. Unidad de Análisis del Estudio	14
4.4. Determinación de las Variables de Investigación	15
4.4.1. Variables Independientes	15
4.4.2. Variables Dependientes	16
4.4.3. Definición Conceptual de las Variables Independientes	16
4.4.4. Definición Operacional de las Variables Dependientes	17
4.4.5. Instrumento de Medición	17
4.5. Determinación del Censo o Muestra de la Investigación	18
4.6. Análisis Estadístico de la Información	20
4.6.1. Comprobación de Hipótesis Estadísticas	20
4.7. Resultados	32
4.7.1. Resultados de la Estadística Descriptiva de la Población Objetivo	32
4.7.2. Resultados de la Estadística Inferencial de la Población Objetivo	34
V. CONCLUSIONES	36
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	37
VII. ANEXOS	38
ANEXO "A"	38
ANEXO "B"	42
ANEXO "C"	52
ANEXO "D"	53

1. INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCION

El presente estudio se constituye como una investigación de carácter exploratoria, que tiene como objetivo el reconocer y comparar las tendencias de Pensamiento de Liderazgo los supuestos básicos de la Teoría "X" y/o "Y" de Douglas McGregor en Directivos que tienen a su cargo personal dentro de la Industria de la Construcción, en forma específica los que se dedican a la distribución de materiales para construcción en la zona metropolitana y áreas conurbadas.

El interés de conocer la forma de pensar de los directivos investigados en el ramo de la distribución de materiales se justifica por el hecho de que en un momento dado, dichos ejecutivos se encuentran trabajando con empleados de un nivel educativo bajo y, en ocasiones inexistente, lo cual lo lleva a asumir una forma de pensamiento que en mucho tiene que ver con los supuestos básicos de la Teoría "X" establecidos por Douglas McGregor en su libro "El Aspecto Humano de las Empresas".

De la misma forma, el reconocer los supuestos básicos de la teoría de McGregor dentro del pensamiento de dichos directivos, permite conocer de manera exploratoria el Perfil de Pensamiento con el que aborda a los empleados dentro de ésta área, pudiendo apoyar en futuras investigaciones en cuanto a evaluar el propio programa de reclutamiento dentro de dichas organizaciones, enfatizando dicha orientación hacia el ser humano como uno de los activos más valiosos con que cuenta la empresa, así como el máximo aprovechamiento de los mismos.

1.1. Objetivo General

La presente investigación tiene como objetivo general el de Identificar, reconocer y comparar la Tendencia de Pensamiento de Liderazgo de los Directivos Proveedores que trabajan en la Industria de la Construcción, en la rama de la Distribución de Material, en cuanto a la existencia o adopción de los supuestos básicos del enfoque de Douglas McGregor sobre las Teorías "X" y/o "Y".

1.2. Objetivos Específicos

Identificar y comparar de acuerdo a la formación académica de dichos directivos los supuestos básicos de la Teorías "X" y/o "Y". Así como otros factores que pueden influir en la adopción o inclinación hacia alguna de ellas, como pueden ser

- a) Edad
- b) Sexo
- c) Grado Escolar
- d) Tipo de Escuela
- e) Nivel de Escuela Alcanzado

11. MARCO TEÓRICO

1.3. Justificación

El estudio se justifica en si mismo porque se podria determinar en primer plano la forma de proceder en la toma de decisiones en las empresas donde fungen como directivos en las empresas, determinando el éxito o fracaso de la misma. Asi tambien, se realizó un estudio exploratorio del perfil de dichas organizaciones; pudiendo ser un antecedente para posteriores investigaciones.

Por otra parte cabe hacer notar que la Industria de la Construcción es uno de los sectores económicos más significativos de la economía nacional en cuanto hace a la participación en el Producto Interno Bruto (PIB) del país (represento más de 5% del crecimiento del mismo para 1993), por lo cual un adecuado manejo de el mismo, repercutirá en una derrama económica que beneficiará a una gran parte de la población mexicana.

Es importante reconocer que la estructuración, metodológica que fundamenta los lineamientos de la presente investigación, se constituyen como *expost - facto - transeccional*.

Dentro de la Unidad de Análisis, se consideró conveniente el realizar una prueba estadística para determinar el tamaño adecuado de la muestra que se abordara, ya que la población se constituye de un número muy grande de este tipo de empresas, por lo cual se recurrirá a información con que cuentan las cámaras de la industria donde se encuentran afiliadas este tipo de organizaciones, como pueden ser:

- Cámara Nacional de la Industria de la Construcción
- Cámara Nacional de la Industria de la Transformación.
- Colegio de Ingenieros Civiles
- Instituto de la industria del Cemento

Es conveniente resaltar que en base a consultas realizadas a miembros de estas organizaciones, se ha encontrado que la aplicación de estas teorías administrativas, las cuales son conocidas desde hace mucho tiempo, son aplicadas en forma pragmática, pero no de manera teorica, en terminos generales hacia una forma de comportamiento, el cual es generalmente hacia la teoria "X" y el desconocimiento de los supuestos básicos de la teoria "Y", lo cual los limita en el manejo de sus recursos humanos, por lo cual con los resultados de este estudio, tendran las herramientas adecuadas, para una maximización de los mismos

II. MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la Teoría de Douglas McGregor.

Para entender el enfoque de Douglas McGregor, es importante tomar en cuenta los antecedentes conceptuales a su teoría.

La concepción de la administración, ha ido evolucionando a través de la historia misma, de esta manera podemos mencionar diversas causas de pensamiento administrativo que dieron pauta a la creación de escuelas filosóficas que fundamentaron la orientación práctica de la administración en las organizaciones y la sociedad. De esta forma, sólo se mencionarán algunas consideraciones relevantes de escuelas administrativas que permitan entender los antecedentes del Enfoque Administrativo de McGregor.

Autores como Frederick W. Taylor el cual se reconoció como el "Padre de la Administración Científica", quien desarrolló un enfoque experimental en el manejo de herramientas, maquinaria, velocidades, tiempos y movimientos, etc. dio origen a verdaderas orientaciones prácticas en la eficientización de la productividad, donde el ser humano tiene una connotación similar a la de la maquina y su rendimiento también es evaluado.

El enfoque de Taylor se orientó a lo ingenieril más que en lo referente a las personas y a la empresa.

La tesis de Taylor era que el máximo bien de la sociedad puede sólo surgir a través de la cooperación de la administración y los trabajadores en la aplicación de métodos científicos a todos los esfuerzos comunes. Creía verdaderamente que el hombre comenzaba con una cierta cantidad específica de recursos naturales y que el único medio de utilizarlos era a través de la aplicación del esfuerzo humano. Así la aplicación del método científico a la administración permitirá desarrollar mejores métodos de trabajo; de la misma forma permitirá aplicar dicha orientación a la propia selección de trabajadores, selección de puestos, creación de ambientes agrupados, etc. para poder determinar el trabajo de cada hombre y eficientar la productividad.

La Escuela de Taylor tuvo muchos seguidores que encausaron su orientación muy particularmente tal como lo hizo Frank Bunker Gilbreth y William Moller Gilberth, quienes se preocuparon un poco por la simplificación del trabajo, estándares significativos de trabajo y planes de salarios e incentivos.

Posteriormente a principios del siglo XX, se encausaría una orientación más humanista de la administración, donde las creencias sociales y del comportamiento aportaron consideraciones teóricas y prácticas hacia el trabajo y las personas.

Autores como Elton Mayo, Hugo Munsterberg, Mary Parker Follet dieron origen a una orientación humanística filosófica que apoyó la participación del potencial de las personas y su trabajo en la organización, su escuela del comportamiento humano reconoce la importancia de la psicología en la administración para comprender los

aspectos humanos en las empresas, para buscar que los directivos se ocupen también de los problemas de la gente, y no solo de la producción.

La Escuela tradicional de la Administración Científica y la Escuela del Comportamiento permitieron contemplar desde puntos de vista un tanto opuestos el contexto de la administración, la dirección y las personas en el trabajo.

2.2. El Aspecto Humano en las Empresas.

Con lo anterior, se puede entender que para el enfoque de McGregor, ambos puntos de vista son necesarios y no excluyentes. Por un lado, la aplicación de conocimientos científicos a la consecución de los diversos objetivos de la organización son indispensables, sin embargo, la aplicación de conocimientos y aportaciones de las ciencias sociales y del comportamiento a la administración es primordial.

Afirma que dentro del aspecto de prever y controlar, es importante reconocer que cualquier decisión que tome la gerencia, afectará y tendrá consecuencias que se pueden traducir en el comportamiento humano.

Las ciencias sociales y del comportamiento pueden contribuir en el progreso de la administración y la eficientización de las organizaciones con la participación del potencial humano.

La importancia del factor humano en las empresas constituye el punto primordial del enfoque de McGregor, ya que hace necesario el que toda persona al mando de un grupo debe reconocer las necesidades psicológicas inherentes al potencial de las personas en el encause del control y la influencia del trabajo.

Autores como Hugo Munsterberg, Mary Padker Follet y Elton Mayo dieron origen a una orientación humanista filosófica que apoyaba la participación del potencial de las personas y su trabajo en la organización - su escuela del comportamiento humano reconoce la importancia de la psicología en la administración para comprender los aspectos humanos en las empresas, para buscar que los directivos se ocupen también de los problemas humanos, y no sólo de la producción.

Afirma "En realidad no hay producción sin teoría; todas las decisiones y acciones ejecutivas descansan sobre principios rotativos a la conducta." Sólo examinando y poniendo a prueba nuestros principios teóricos podemos abrigar la esperanza de hacerlos más perfectos, de eliminar las contradicciones, mejorando así nuestra capacidad de predicadores".

Douglas McGregor afirma que durante muchos años se han venido enseñando teorías formales sobre organizaciones en cursos de administración y hay una extensa literatura sobre el tema. Los principios relativos a la organización y la administración que abarcan dichos textos ha ejercido profunda influencia en la conducta administrativa durante varias generaciones. Sin embargo, dicha actuación se basa en especulaciones teóricas más bien que en investigaciones empíricas, dando la impresión que dichos principios clásicos son indiscutibles y están por encima de toda controversia.

Las doctrinas expuestas se confrontan con la realidad y se crean puntos de vista nuevos o el desarrollo de innovaciones teóricas, dando algunas de ellas buenos resultados.

Lo anterior se da a partir de 3 consideraciones:

1) La existencia de principios convencionales que se derivan del estudio de modelos (Organización Militar y la Iglesia Católica).

2) La teoría clásica de la organización desconoce la importancia del medio político, social y económico para dar forma a las empresas y su influencia en las prácticas administrativas.

3) Los principios de la organización clásica se basan en una serie de suposiciones sobre la conducta humana, que en el mejor de los casos, no son ciertas más que en parte.

Con lo anterior se entiende que detrás de toda decisión o acción ejecutiva hay determinadas ideas sobre la naturaleza y conducta humanas. Van implícitas en la mayor parte de las obras que se han escrito sobre organización y en muchas prácticas y orientaciones administrativas corrientes.

En los estudios del autor, reconoció que en la práctica existen suposiciones acerca de las personas que traen consigo consecuencias hacia el trabajo, la productividad y a la organización en su conjunto. Dichos supuestos integran un sistema opuesto bajo el cual se lleva a cabo la acción y toma de decisiones administrativas que por diferenciarlas las denominó como Teorías "X" y "Y".

2.3. Supuestos Básicos de la Teoría "X".

- 1) El trabajo es inherentemente desagradable para la mayoría de la gente.
- 2) La mayoría de las personas no son ambiciosas, desean poca responsabilidad y prefieren ser dirigidas.
- 3) La mayoría de las personas tienen poca capacidad de creatividad en la solución de los problemas de la organización.
- 4) La motivación ocurre sólo en los niveles fisiológicos de seguridad en cuanto a la relación con la teoría de Maslow.
- 5) La mayoría de las personas deben ser controladas estrechamente y a menudo coaccionadas a lograr los objetivos de la organización.

Para efectuar estos postulados pesimistas McGregor hace notar lo siguiente:

En el fondo de cualquier teoría administrativa del personal, existen determinadas suposiciones sobre la motivación humana señalando que el hombre es un animal insatisfecho; pero en cuanto satisface una de sus necesidades, tendrá otra y la primera dejará de constituir un motivo.

Clasifica las motivaciones en las siguientes categorías principales.

- A) Necesidades orgánicas.
- B) Necesidades de seguridad.
- C) Necesidades sociales.
- D) Necesidades "Del YO" que se refieren al concepto personal de respeto y de confianza en sí mismo, perfeccionamiento, competencia, etc., o a su propio prestigio.

Hacer notar que "La mayoría de las instituciones sólo brindan a los miembros la parte inferior de su jerarquía de necesidades limitadas para la satisfacción de las necesidades de la persona". En la parte más elevada de las motivaciones pone las necesidades de realización personal que apenas si se pueden satisfacer en la moderna vida de negocios.

De acuerdo con estas teorías, la doctrina de la administración a base de dirección y control, característica de la Teoría "X", aún prescindiendo de que estas se ejerzan en forma humanista, no basta para motivar a los empleados, porque cuando más satisfacen las necesidades de orden superior y de alguna manera lleva al empleado ordinario y aún a veces a jefes de cierta categoría, más bien a una especie de oposición de sus motivaciones con las de la institución: el empleado considera que su realización personal, las necesidades de "su yo", se satisfacen más bien fuera de dicha institución y por ello, sólo dedicará al trabajo lo estrictamente necesario para satisfacer sus necesidades de carácter orgánico y, a lo más, las de seguridad.

2.4. Supuestos Básicos de la Teoría "Y".

- 1) El desarrollo del esfuerzo físico y mental en el trabajo es tan natural como en el juego o el descanso.
- 2) El control extremo y la amenaza de castigo no son los únicos medios de encauzar el esfuerzo humano hacia los objetivos de la institución.
- 3) El ser humano ordinario, si está colocado en circunstancias adecuadas, se habitúa a no sólo a aceptarlos, sino a buscar nuevas responsabilidades.
- 4) La capacidad de desarrollar el grado relativamente alto a la imaginación y la fuerza creadora para resolver los pequeños problemas de la institución, es característica de grandes sectores, no sólo de pequeños grupos.
- 5) En la vida de los negocios, las potencialidades del ser humano sólo se utilizan en muy pequeña parte.

Un punto importante que se debe destacar es la aplicabilidad de dicha teoría en la práctica, con lo cual se desprenden otras preguntas:

¿Qué tan presente tienen los principios básicos los directivos de las organizaciones que se dedican a la industria de la Construcción?

¿les será útil, conocerlos?

¿una vez que los conocen los podrán aplicar para un adecuado aprovechamiento de sus recursos humanos?

2.5. Puestos y Funciones en una Empresa Comercializadora de Materiales de Construcción

Las empresas que comercializan materiales para construcción, serán consideradas como pequeñas empresas, cuyo giro es la compraventa de todo tipo de materiales relacionados con la construcción. Por lo general estas son empresas familiares, cuya estructura orgánica no es muy rígida, las funciones son desempeñadas en ocasiones por varias personas. A continuación se presenta una relación de los puestos más comunes que encontramos dentro de una empresa comercializadora de materiales para construcción y las funciones que desempeñan:

PUESTO	FUNCIONES
Directivo	Suele ser dueño de la empresa, en algunos casos, es alguien que se contrata para desempeñar el puesto. Se desenvuelve en la contratación de personal, relaciones con los proveedores y clientes, decisiones de nuevas inversiones, compras, bancos, etc.
Bodeguero	Es la persona que se encarga dentro de los límites del negocio de coordinar las operaciones de carga y descarga acomodo de material. Puede efectuar una función elemental de control de inventarios y coordina operaciones de mantenimiento al local.
Chofer	Es el encargado de transportar, ya sea para recoger o entregar mercancías además de coordinar al personal a su cargo para las operaciones de carga y descarga, en general, dar mantenimiento a las unidades.
Machetero	Son los encargados de cargar, descargar y acomodar físicamente la mercancía tanto dentro como fuera de la empresa, así como labores de limpieza y mantenimiento al local.
Cajero	Es la persona que lleva el control de pagos y atiende directamente al público.
Empleado de Mostrador	Atención al público que va a la negociación a solicitar información sobre los productos, se encarga de los inventarios en el caso de haber artículos de tlapalería o ferretería.
Secretaria	Es la encargada de la elaboración de cartas, pólizas, cheques, capturar datos, telefonista, etc.

III. DEFINICION DEL PROBLEMA

III. DEFINICION DEL PROBLEMA

Las necesidades humanas son cada vez más diversas y complejas. de la misma forma, las organizaciones tienen que adaptarse a los cambios de la sociedad y sus requerimientos; en la actualidad, se requieren de agentes de cambio altamente capacitados, con una gran conciencia del papel que juegan en la sociedad, con un manejo de conocimientos y tecnologías novedosos, además de tener un repertorio de habilidades humanas, técnicas y conceptuales adecuadas a las condiciones del contexto donde interactúan.

Tomando en cuenta el aspecto humano en las organizaciones, es muy importante comprender los supuestos básicos que están estructurados hacia las personas en la mente del ejecutivo, y que en un momento dado, son determinantes en cuanto a la atención hacia el trabajador, su productividad, así como el éxito o fracaso de la propia organización. Es por ello importante reconocer o identificar dichos supuestos de las teorías "X" y "Y" de Douglas McGregor como punto de referencia de la conducta que en un momento dado se reflejará a partir de la toma de decisiones de los directivos de la Industria de la Construcción, en la rama de la Distribución de Materiales.

Con lo anterior, se desprenden las siguientes preguntas que dirigen los ejes de análisis de la investigación:

1.- ¿Cuál es la tendencia de pensamiento de los directivos de la Industria de la Construcción, en la rama de la Distribución de Materiales, en cuanto a supuestos básicos del enfoque de McGregor sobre las teorías "X" y "Y"?

2.- ¿La formación académica previa de licenciatura, está relacionada directamente con la adopción de supuestos básicos de las teorías "X" y "Y"?

3.- ¿Cuál es la proporción de los de los directivos de la Industria de la Construcción, en la rama de la Distribución de Materiales en cuanto a su formación de licenciaturas clasificadas en áreas de Ciencias Técnicas v.s. Humanas?

4.- ¿La apreciación de los supuestos básicos de la Teoría "X" y "Y" en dichos Directivos, sigue una correspondencia similar con el enfoque de McGregor en cuanto a que ciertas personas, solo se orientan a una y otras a la otra y uno a ambas, o tiene una valorización distinta en este caso?

"Existe duda respecto de si directivos en las organizaciones aplican, la teoría "X" y/o "Y" de Douglas Mc Gregor, para efectos de lograr la optimización de resultados la respuesta de los empleados.

IV. METODOLOGÍA

IV. METODOLOGIA

La presente investigación se constituye por sus objetivos y características dentro de los fundamentos metodológicos, como de carácter ex - post - facto; los cuales adoptan un diseño retrospectivo parcial, no experimental, donde las variables y los hechos ya ocurrieron en la realidad, además de ser imposible manipular intencionalmente las variables independientes o asignar aleatoriamente a los sujetos a las condiciones.

4.1. Determinación de las Hipótesis de Investigación

Las hipótesis estadísticas básicas de la investigación se estructuraron de la siguiente manera:

Hipótesis No. 1

Ha. - "La adopción de determinados tipos de pensamiento de liderazgo "X" y/o "Y" de los directivos proveedores de la industria de la construcción se ve influida por la edad".

Ho. - "La adopción de determinados tipos de pensamiento de liderazgo "X" y/o "Y" de los directivos proveedores de la industria de la construcción no se ve influida por la edad".

Hipótesis No. 2

Ha. - "La adopción de determinados tipos de pensamiento de liderazgo "X" y/o "Y" de los directivos proveedores de la industria de la construcción se ve influida por el sexo".

Ho. - "La adopción de determinados tipos de pensamiento de liderazgo "X" y/o "Y" de los directivos proveedores de la industria de la construcción no se ve influida por el sexo".

Hipótesis No. 3

Ha. - "La adopción de determinados tipos de pensamiento de liderazgo "X" y/o "Y" de los directivos proveedores de la industria de la construcción se ve influida por el grado escolar".

Ho. - "La adopción de determinados tipos de pensamiento de liderazgo "X" y/o "Y" de los directivos proveedores de la industria de la construcción no se ve influida por el grado escolar".

Hipótesis No. 4

Ha. - "La adopción de determinados tipos de pensamiento de liderazgo "X" y/o "Y" de los directivos proveedores de la industria de la construcción se ve influida por el tipo de escuela".

Ho. - "La adopción de determinados tipos de pensamiento de liderazgo "X" y/o "Y" de los directivos proveedores de la industria de la construcción no se ve influida por el tipo de escuela".

Hipótesis No. 5

Ha. - "Existe una diferencia significativa entre la adopción de un tipo de pensamiento de liderazgo "X" y/o "Y" de los directivos proveedores de la industria de la construcción".

Ho. - "No existe una diferencia significativa entre la adopción de un tipo de pensamiento de liderazgo "X" y/o "Y" de los directivos proveedores de la industria de la construcción".

Hipótesis No. 6

Ha. - "Las puntuaciones de la adopción de determinados tipos de pensamiento de liderazgo "X" y/o "Y" de los directivos proveedores de la industria de la construcción es explicada (resultado) de la edad, el grado escolar, el tipo de escuela y el nivel de escuela alcanzado.

Ho. - "Las puntuaciones de la adopción de determinados tipos de pensamiento de liderazgo "X" y/o "Y" de los directivos proveedores de la industria de la construcción no es explicada (resultado) de la edad, el grado escolar, el tipo de escuela y el nivel de escuela alcanzado.

4.2. Procedimiento

Una vez comprendidos los fundamentos teóricos de McGregor acerca de los supuestos básicos de las Teorías "X" y "Y", se procedió a considerarlas dentro de los propios reactivos del instrumento de medición, con el objetivo de evaluar el grado o tendencia que tienden dichos directivos en cuanto a la apreciación hacia las personas. Dado lo anterior, se realizó una prueba estadística para determinar el número de tamaño de muestra, y así poder aplicar posteriormente el dicho instrumento.

Ya captados los datos, se tabularon para realizar un análisis estadístico de los mismos que permitiera probar o refutar las hipótesis estadísticas que se estructuraron, correspondiendo con los objetivos fijados por la investigación. Las pruebas estadísticas para comprobar las hipótesis enunciadas que se utilizaron son: Correlación lineal, Análisis de Varianza, Cálculo de Intervalos de Confianza y T- Test. Dichas corridas se realizaron bajo el paquete estadística SPSS en ambiente Windows.

Se realizó posteriormente un análisis general, que permitió integrar toda la información que permitió poder hacer comentarios y sugerencias relevantes acerca de los alcances del estudio, dando por último, el desarrollo de las conclusiones.

4.3 Unidad de Análisis del Estudio

La unidad de análisis se restringe a las empresas de la Construcción en la Rama de Distribución de Materiales que se encuentran instalados en el area metropolitana y zonas conurbadas. Para la captación de información referida del presente estudio, fue necesario el realizar un análisis estadística para determinar un tamaño de muestra adecuado.

4.4 Determinación de Variables De Investigación

4.4.1 Variables Independientes

Los directivos de empresas de la Construcción en la Rama de Distribución de Materiales que se encuentran instalados en el área Metropolitana y Zonas conurbadas implican variables independientes tales como:

- 1) Edad
 - 1.1. Hasta 35 años
 - 1.2. de 36 a 50 años
 - 1.3. mas de 50 años
- 2) Sexo
 - 2.1. Hombres
 - 2.2. Mujeres
- 3) Grado Escolar
 - 3.1. Primaria
 - 3.2. Secundaria
 - 3.3. Nivel Medio Superior
 - 3.4. Licenciatura
- 4) Tipo de Escuela
 - 4.1. Primaria Oficial
 - 4.2. Secundaria Oficial
 - 4.3. Preparatoria Oficial
 - 4.4. Preparatoria Privada
 - 4.5. Ingenierias
 - 4.6. Contaduria y Administración
 - 4.7. Otras
- 5) Nivel de Escuela Alcanzado
 - 5.1. Hasta Nivel Medio Superior (Oficiales)
 - 5.2. Hasta Nivel Medio Superior (Privadas)
 - 5.3. Ingenierias
 - 5.4. Contaduria y Administración
 - 5.5. Otros

4.4.2. Variables Dependientes

Las variables dependientes se observan en la identificación de los supuestos básicos de la Teoría "X" y/o "Y" de Douglas McGregor, por parte de los Directivos Proveedores de la Industria de la Construcción.

4.4.3 Definición Conceptual de las Variables Independientes

Las referencias del Estudio de Douglas McGregor con respecto al factor humano en las organizaciones, definió 2 posiciones o referencias básicas que tienen determinados directivos en cuanto a las consideraciones hacia las personas, estructurándose en un enfoque que denominó "X" y otro en contraposición, denominado "Y". Dichos supuestos se estructuraron bajo una Teoría "X" y "Y" con respecto al factor humano en las organizaciones siendo posturas o puntos de vista opuestos que un directivo asume en un momento dado en su actuación.

Dichos supuestos básicos son:

Supuestos Básicos de la Teoría "X":

- 1) "El trabajo es inherentemente desagradable para la mayoría de la gente"
- 2) "La mayoría de la personas no son ambiciosas, desean poca responsabilidad y prefieren ser dirigidas"
- 3) "La mayoría de las personas tienen poca capacidad de creatividad en la solución de los problemas de la organización"
- 4) "La motivación ocurre sólo en los niveles fisiológicos y de seguridad en cuanto a la relación con la teoría de Maslow"
- 5) "La mayoría de las personas deben ser controladas estrechamente y a menudo coaccionadas a lograr los objetivos de la organización"

Supuestos Básicos de la Teoría "Y":

- 1) "El desarrollo del esfuerzo físico y mental en el trabajo es tan natural como en el juego o el descanso"
- 2) "El control extremo y la amenaza de castigos no son los únicos medios de encauzar el esfuerzo humano hacia los objetivos de la institución"
- 3) "El ser humano ordinario, si está colocado en circunstancias adecuadas se habitúa no sólo a aceptarlos, sino busca nuevas responsabilidades"
- 4) "La capacidad de desarrollar el grado relativamente alto a la imaginación y la fuerza creadora para resolver los problemas de la institución, es característica de grandes sectores de la población, no sólo de pequeños grupos"
- 5) "En la vida de los negocios, las potencialidades del ser humano sólo se utilizan en muy pequeña parte"

Nota: Estas tendencias o supuestos básicos se identificaron en el pensamiento de los Directivos de las empresas proveedoras de la Construcción, en la Rama de la Distribución de Materiales

4.4.4 Definición Operacional de las Variables Dependientes

La identificación de supuestos básicos de las teorías "X" y "Y" de Douglas McGregor.

La definición operacional se determina por las respuestas al instrumento de medición que contiene en forma completa las diferentes consideraciones de las personas evaluadas en función de los mismos supuestos de pensamiento básicos de las respectivas teorías involucradas.

4.4.5. Instrumento de Medición

El instrumento de medición adoptado para la presente investigación se estructuró en función de los mismos supuestos básicos referidos en las propias teorías del instrumento en un cuestionario conformado por 10 preguntas que se contestan en forma cerrada, y que integran textualmente las 5 suposiciones relevantes de cada una de las teorías.

Dichas respuestas se evalúan bajo la escala de Likert en forma siguiente:

- 1) Totalmente en desacuerdo
- 2) En desacuerdo moderadamente
- 3) De acuerdo moderadamente
- 4) De acuerdo totalmente

Nota: El instrumento de medición se presenta en la sección de anexos, siendo el "C".

4.5. Determinación del Censo o Muestra de la Investigación

Uno de los puntos que tienen mayor relevancia en la investigación, es el referente al tamaño de muestra, por lo cual es preciso contar con una herramienta cuantitativa que nos permita delimitar el tamaño de la muestra que deseamos extraer de la población para cumplir con los objetivos de la investigación. Debido al tamaño de la población que se maneja y que representa una población muy amplia, se propone la determinación del tamaño de muestra de acuerdo a la siguiente fórmula.

Tamaño de la muestra estimada por la proporción de la población.¹

$$n = \frac{Z^2 * P(1 - P)}{E^2}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra.

Z = Número de unidades de Desviación Standard, que producirá el nivel deseado de confianza.

P = Proporción de la población que posee la característica de interés.

E = Error, o máxima diferencia entre la proporción muestral y la proporción de la población que estamos dispuestos a aceptar en el nivel de confianza aceptado.

¹ Revisar "Estimación del Tamaño de Muestra" en "Investigación de Mercados" de Weiers, pag. 120.

Sustituyendo:

n =	Tamaño de la muestra.	
Z =	Numero de unidades de Desviación Standar, que producirá el nivel deseado de confianza.	1.96
P =	Proporción de la población que posee la característica de interés.	0.50
E =	Error, o máxima diferencia entre la proporción muestral y la proporción de la población que estamos dispuestos a aceptar en el nivel de confianza aceptado.	0.11

n = Tamaño de la muestra. 79

Si no hay una estimación lógica de p, el tamaño de la muestra puede calcularse considerando $p = .5$ (el tamaño de la muestra nunca sería mayor que el que obtendría para n cuando $p = 50\%$).²

² Revisar "Determinación del Tamaño de Muestra" en "Estadística para Administración y Economía", página. 234.

4.6. Análisis Estadístico de la Información

4.6.1. Comprobación de Hipótesis Estadísticas

En cuanto a las pruebas de hipótesis del presente estudio, se presentan a continuación los resultados de cada una de las mismas.

Hipótesis No. 1

Ho. - "La adopción de determinados tipos de pensamiento de liderazgo "X" y/o "Y" de los directivos proveedores de la industria de la construcción no se ve influida por la edad".

Dicha hipótesis fue rechazada en el análisis estadístico seleccionado, reconociendo que las puntuaciones del Pensamiento de Liderazgo "X" y/o "Y" se ve influida por la edad de los directivos investigados. Los resultados de la prueba estadística denotan una diferencia entre las puntuaciones medias de la edad de los directivos proveedores de la industria de la construcción en sus diferentes intervalos con respecto a las puntuaciones del Pensamiento de Liderazgo "X" y/o "Y", con una F de 17.2709 y una significancia de 0.000. Para mayor información revisar la tabla N° 6 en el Anexo "B"

Hipótesis No. 2

Ho.- "La adopción de determinados tipos de pensamiento de liderazgo "X" y/o "Y" de los directivos proveedores de la industria de la construcción no se ve influida por el sexo".

Dicha hipótesis fue aceptada en el análisis estadístico seleccionado, reconociendo que las puntuaciones del Pensamiento de Liderazgo "X" y/o "Y" no se ve influida por el sexo de los directivos proveedores de la industria de la construcción. Los resultados de la prueba estadística denotan una igualdad en las puntuaciones medias del sexo de los directivos investigados. Se observó una F de 0.0270 y una significancia de 0.8699. Para mayor información revisar la tabla N° 7 en el Anexo "B"

Hipótesis No. 3

Ho. - "La adopción de determinados tipos de pensamiento de liderazgo "X" y/o "Y" de los directivos proveedores de la industria de la construcción no se ve influida por el grado escolar".

Dicha hipótesis fue aceptada en el análisis estadístico seleccionado, reconociendo que las puntuaciones del Pensamiento de Liderazgo "X" y/o "Y" no se ve influida por el grado escolar de los directivos proveedores de la industria de la construcción. Los resultados de la

prueba estadística denotan una igualdad en las puntuaciones medias del grado escolar de los directivos investigados, con una F de 2.5115 y una significancia de 0.0639. Para mayor información revisar la tabla N° 8 en el Anexo "B"

Hipótesis No. 4

Ho. - "La adopción de determinados tipos de pensamiento de liderazgo "X" y/o "Y" de los directivos proveedores de la industria de la construcción no se ve influida por el tipo de escuela".

Dicha hipótesis fue aceptada en el análisis estadístico seleccionado, reconociendo que las puntuaciones del Pensamiento de Liderazgo "X" y/o "Y" no se ve influida por el tipo de escuela de los directivos proveedores de la industria de la construcción. Los resultados de la prueba estadística denotan una igualdad en las puntuaciones medias del tipo de escuela de los directivos investigados, con una F de 1.934 y una significancia de 0.085. Para mayor información revisar la tabla N° 9 en el Anexo "B"

Hipótesis No. 5

Ho. - "No existe una diferencia significativa entre la adopción de un tipo de pensamiento de liderazgo "X" y/o "Y" de los directivos proveedores de la industria de la construcción".

La inferencia de la media poblacional de las puntuaciones del Pensamiento de Liderazgo "X" y/o "Y" en los directivos proveedores de la industria de la construcción (a partir de datos muestrales), se expresa a continuación.

Retomando los puntajes de la media y la desviación estándar de las puntuaciones del Pensamiento de Liderazgo "X" y/o "Y" en los directivos proveedores de la industria de la construcción a partir de datos referidos de la prueba; se construyó un Intervalo que infiere el Límite Inferior y Superior de Confianza al 95 % y una P de 0.05 de la población, de la siguiente manera:

Utilizando la fórmula:³

³ Revisar "Estimación por Intervalo de la Media de una Población" en "Estadística para Administración y Economía" de Mendenhall y Reimuth, pag. 203.

$$\bar{y} \pm Z_{\alpha/2} \frac{\sigma}{\sqrt{n}}$$

$$\bar{y} = 1.685$$

$$Z_{\alpha/2} = 1.96$$

σ = inferida de los datos estadísticos en la corrida de regresión $\Rightarrow 4.451$

$$\sqrt{n} = * \text{tomando a } n = 90 \text{ se tiene } \Rightarrow 9.48$$

Sustituyendo:

$$1.685 \pm 1.96 (4.451/9.48)$$

$$1.685 \pm (1.96)(0.4691766)$$

$$1.685 \pm 0.91958613$$

Obteniéndose el Intervalo de Confianza al 95 % igual a:

Límite Inferior de Confianza	Límite Superior de Confianza
(0.76541387 < μ	< 2.60458613)

Para mayor detalle favor de remitirse a la figura # 1 del anexo D.

Una vez establecido el modelo de regresión antes señalado, se procedió a tomar las siguientes decisiones respecto a la estadística de la prueba en el paquete SPSS, considerando:

- a) El Método de Regresión Múltiple que se usó fue el Stepwise.
- b) El Nivel de Significancia para dicha corrida fue de 0.05 y al 95 % de confiabilidad.
- c) El valor de las betas para las variables involucradas en el modelo fue de $\beta \geq 0.3$.

Una vez corrida dicha prueba en el paquete estadístico SPSS, se procedió a definir los criterios de análisis de los resultados que incluyeron básicamente los supuestos de la prueba de regresión múltiple, siendo:⁴

- a) Determinación de la aproximación del modelo estimado.
- b) Examen de la significancia estadística de la predicción.
- c) Determinación de la fuerza de relación entre las variables predictoras y las variables criterio.
- d) Identificación de puntos influyentes.

a) Determinación de la aproximación del modelo estimado.

Desde el punto de vista de la determinación de la aproximación del modelo estimado, se definieron los siguientes aspectos a analizar a partir de los resultados:

1. Linealidad del Fenómeno Medido.

La linealidad del fenómeno se puede observar en los Plots Parciales de los Residuales, para cada una de las variables involucradas. Dichos plots no observan ningún problema de linealidad entre las variables independientes y la variable dependiente involucradas en el modelo.

Para mayor detalle, observar los Plots Parciales de los Residuales del modelo de regresión múltiple en el anexo "A"

⁴ Revisar "Evaluating the Multiple Regression Model and Results" en "Multivariate Data Analysis" de Joseph F. Hair, Rolph E. Anderson, Ronald L. Tatham y William C. Black, pag. 38 - 77.

Hipótesis No. 6

H0.- "Las puntuaciones de la adopción de determinados tipos de pensamiento de liderazgo "X" y/o "Y" de los directivos proveedores de la industria de la construcción no es explicada (resultado) de la edad, el grado escolar, el tipo de escuela y el nivel de escuela alcanzado.

Tomando en cuenta la estructuración de la presente hipótesis, se procedió a explicarla bajo el siguiente modelo:

Modelo de Regresión Múltiple

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + \beta_5X_5 + \epsilon$$

Las variables involucradas en el modelo incluyen:

Y = Puntuaciones de Pensamiento de Liderazgo "X" y/o "Y"

X1 = Edad

X2 = Sexo

X3 = Grado Escolar

X4 = Tipo de Escuela

X5 = Nivel de Escuela Alcanzado

Lo anterior justifica el uso de una regresión múltiple como método estadístico adecuado al analizar la relación de una variable dependiente (Puntuaciones de Pensamiento de Liderazgo "X" y/o "Y") en escala de métrica, con las variables independientes (X1 = Edad, X2 = Sexo, X3 = Grado Escolar, X4 = Tipo de Escuela y X5 = Nivel de Escuela Alcanzado) en escala métrica.

Lo anterior puede ser expresado de la manera siguiente:

$$Y_1 = X_1 + X_2 + X_3 + X_4 + X_5$$

(métrica) (métricas)

donde:

Y = Puntuaciones de Pensamiento de Liderazgo "X" y/o "Y"

X1 = Edad

X2 = Sexo

X3 = Grado Escolar

X4 = Tipo de Escuela

X5 = Nivel de Escuela Alcanzado

REPRESENTACION GRAFICA DE LA
CORRELACION MULTIPLE INVOLUCRADA
EN EL MODELO

X1= Edad

X2= Sexo

X3= Grado Escolar

X4= Tipo de Escuela

X5 = Nivel de Escuela
Alcanzado

R



Y = Puntuaciones de
Pensamiento de
Liderazgo "X"
y/o "Y"

2. La Variación Constante del Error.

Este aspecto de análisis se define al observar la heteroscedasticidad en los plots de los residuales y en el test de homogeneidad de la varianza del paquete estadístico SPSS denominado Lavane Test. En la presente prueba estadística al examinar los plots no se observaron problemas de variación del error.

Para una mayor comprensión, remitirse al análisis de los plots de residuales en el anexo "A"

3. Independencia en términos del error

Lo anterior, justifica en la regresión el hecho de que cada valor predicho es independiente; lo cual implica que los residuales como patrón exhiban una aleatoriedad y no un patrón específico. Dicho patrón de aleatoriedad se observó en los plots no existiendo ningún problema de este tipo.

Revisar plots de residuales en el anexo "A"

4. Normalidad de la Distribución en Términos del Error y las Variables Individuales

Este aspecto se define al observar en el patrón de probabilidad normal de los plots, que debe seguir una aproximación a la curva normal en su histograma. Dicho histograma se representó sin ningún problema en su expresión del modelo

Para mayor detalle observar el Histograma de la Eficacia del anexo "A"

b) Examen de la significancia estadística de la predicción.

En los que respecta al criterio de significancia estadística de la predicción se determinó lo siguiente:

Se puede observar que al utilizar el método Stepwise se obtuvieron distintas corridas de la regresión obteniéndose paulatinamente información relevante acerca de la ecuación de la recta, así como su propia constitución y sus intervalos respectivos para cada uno de los coeficientes beta.

Para mayor detalle de análisis, favor de remitirse al anexo "A", corrida de la hipótesis

Tomando los datos de la regresión en la última corrida se detalla lo siguiente:

La correlación múltiple simbolizada por R fue de 0.51133 con una R Cuadrada de 0.26145 y una R Cuadrada Ajustada de 0.24428. Lo anterior determina que en correspondencia con la R cuadrada sólo el 26.145 % de la variación total de los valores de y en relación a su promedio, puede ser explicada por medio del modelo. El resto, un 73.865 % queda no explicado, lo cual fundamenta que es significativo dicho modelo en cuanto a su existencia.

La prueba F marcó 15.22257 con una significancia de .000 rechazando la hipótesis nula, denotando que existen diferencias de 0 por parte de los coeficientes beta, justificando que las variaciones de la variable dependiente se determinan por los cambios de las variables involucradas en la ecuación objetivo encontrada.

c) Determinación de la fuerza de relación entre las variables predictoras y las variables criterio.

Este aspecto se revisa en relación al modelo a probar a partir de la ecuación del modelo encontrado en la regresión.

Las variables en la ecuación objetivo que fueron seleccionadas por la corrida del SPSS - PC por el Método Stepwise con sus respectivos coeficientes, se presentan a continuación:

	VARIABLES	COEFICIENTE β	β
β_0	CONSTANTE	- 5.9758	
β_1	Edad	2.774267	0.508100
β_2	Tipo de Escuela	0.360637	0.215061

La ecuación objetivo se presenta a continuación:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

ECUACION OBJETIVO

$$Y = - \beta_0 5.9758 + \beta_1 2.774267X_1 + \beta_2 0.360637X_2$$

Tomando los datos de la regresión en la última corrida se detalla lo siguiente:

La correlación múltiple simbolizada por R fue de 0.51133 con una R Cuadrada de 0.26145 y una R Cuadrada Ajustada de 0.24428. Lo anterior determina que en correspondencia con la R cuadrada sólo el 26.145 % de la variación total de los valores de y en relación a su promedio, puede ser explicada por medio del modelo. El resto, un 73.865 % queda no explicado, lo cual fundamenta que es significativo dicho modelo en cuanto a su existencia.

La prueba F marcó 15.22257 con una significancia de .000 rechazando la hipótesis nula, denotando que existen diferencias de 0 por parte de los coeficientes beta, justificando que las variaciones de la variable dependiente se determinan por los cambios de las variables involucradas en la ecuación objetivo encontrada.

c) Determinación de la fuerza de relación entre las variables predictoras y las variables criterio.

Este aspecto se revisa en relación al modelo a probar a partir de la ecuación del modelo encontrado en la regresión.

Las variables en la ecuación objetivo que fueron seleccionadas por la corrida del SPSS - PC por el Método Stepwise con sus respectivos coeficientes, se presentan a continuación:

	VARIABLES	COEFICIENTE β	β
β_0	CONSTANTE	- 5.9758	
β_1	Edad	2.774267	0.508100
β_2	Tipo de Escuela	0.360637	0.215061

La ecuación objetivo se presenta a continuación:

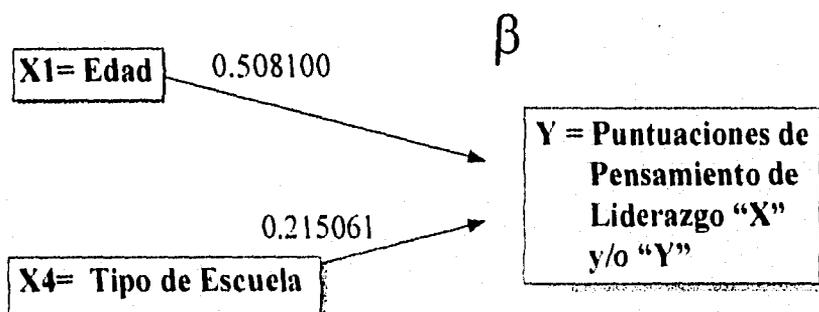
$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

ECUACION OBJETIVO

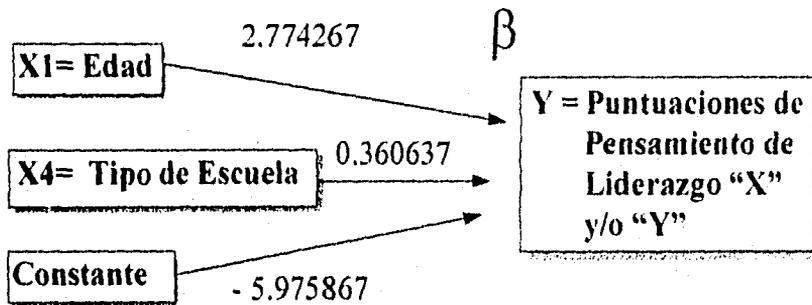
$$Y = - \beta_0 5.9758 + \beta_1 2.774267X_1 + \beta_2 0.360637X_2$$

Esta ecuación explica la regresión de manera matemática. en este sentido; si se quisiera predecir el valor de Y= Puntuación del Pensamiento de Liderazgo "X" y/o "Y" en los Directivos Proveedores de la Industria de la Construcción en un momento dado, se podría recurrir a evaluar los puntajes obtenidos en cada una de las variables enunciadas en el modelo definido en la prueba de regresión (el cual incluye a las variables Edad, Tipo de Escuela y la Constante), para posteriormente sustituir dichos puntajes en cada una de las Xi respectivas y realizar la suma correspondiente para obtener un valor predecido de Y. Lo anterior demuestra que la variable Edad y Tipo de Escuela varían en la misma dirección que la variable dependiente.

MODELO DE REGRESION OBTENIDO A PARTIR DEL COEFICIENTE BETA ESTADARIZADO



MODELO DE REGRESION OBTENIDO A PARTIR
DEL COEFICIENTE DE REGRESION DE BETA



Dentro la definición y comprobación estadística para una hipótesis de regresión múltiple, es necesario retomar los intervalos de confianza y la prueba de hipótesis sobre los coeficientes de cada una de las betas.

El intervalo de confianza y la prueba de hipótesis se define de la siguiente manera:

Intervalo de confianza del $(1 - \alpha) 100\%$ para β_i ⁵

$$\hat{\beta}_i \pm t_{\alpha/2} S_{\hat{\beta}_i}$$

La expresión de estadística de las hipótesis nula y alterna se describe a continuación:

$$H_0: \beta_i = 0$$

en contra de la hipótesis alternativa

$$H_a: \beta_i \neq 0$$

Al tomar en cuenta la estadística t o F se tiene:

$$t = \frac{\hat{\beta}_i - 0}{S_{\hat{\beta}_i}} = \frac{\hat{\beta}_i}{S_{\hat{\beta}_i}}$$

$$t_{v.g.l}^2 = F_{1, v}$$

⁵ Revisar "Intervalos de confianza y pruebas de hipótesis para los parámetros" en "Estadística para Administración y Economía" de Mendenhall y Reinmuth, pag. 363.

Los intervalos de confianza para cada uno de los coeficientes beta con un 95 % de confianza son el modelo analizado los siguientes:

VARIABLE	COEFICIENTE BETA	LIMITE INFERIOR DE CONFIANZA	LIMITE SUPERIOR DE CONFIANZA
Edad	β_1	1.74382	3.800151
Tipo de Escuela	β_2	0.045567	0.675708
(Constante)	β_0	-0.8965318	-2.986417

En cuanto a la prueba T se observó lo siguiente:

VARIABLE	T	SIGNIFICANCIA DE T
Grado	0.578	0.5649
Sexo	0.038	0.9695
Nivel de Escuela Alcanzado	-1.678	0.0970

La significancia de la prueba T siendo menor que 0.05 rechaza la hipótesis nula.

Multicolinealidad

No se observan problemas de multicolinealidad entre las variables; ya que según las tablas del anexo no existe intercorrelación entre las variables del modelo y la prueba Durbin - Watson da un puntaje de 1.88603.

Revisar la figura de la Prueba Durbin - Watson en el anexo "A"

d) Identificación de puntos influyentes.

Este criterio contempla la determinación de puntos influyentes u outliers, los cuales no se observaron en el modelo de regresión denotándose en la corrida de la prueba.

4.7. Resultados

4.7.1. Resultados de la Estadística Descriptiva de la Población Objetivo

Los resultados de la estadística descriptiva de la prueba "Identificación del Tipo de Pensamiento de Liderazgo "X" y/o "Y" en los Directivos Proveedores de la Industria de la Construcción se presentan a continuación:

Edad:

La Edad de los Directivos Proveedores de la Industria de la Construcción analizada en tres categorías se ubica de la manera siguiente:

Un 25.6 % comprende edades que van hasta 35 años, mientras que un 32.2 % lo integran directivos entre 36 a 50 años y por último un 42.2 % están en más de 50 años.

Para mayor información revisar la tabla N° 1 en el Anexo "B"

Sexo:

El 88.9 % de los Directivos Proveedores de la Industria de la Construcción son hombres, mientras que el restante 11.1 % son mujeres.

Para mayor detalle revisar tabla N° 2 en el Anexo "B"

Grado Escolar:

Los distintos Grados Escolares de los Directivos Proveedores de la Industria de la Construcción se conforman de la siguiente manera:

Un 5.6 % corresponde a directivos con estudios de nivel primaria, mientras que un 27.8% se sitúa en un nivel de secundaria, un 32.2 % cuenta con nivel medio superior y por último un 34.4 % cuenta con estudios de licenciatura.

Para mayor observación revisar la tabla N° 3 en el anexo "B"

Tipo de Escuela

El Tipo de Escuela alcanzado de los Directivos Proveedores de la Industria de la Construcción se integra de la siguiente manera:

Un 4.5 % corresponde a primaria, un 29.1 % secundaria y un 23.6 % a preparatoria oficial, mientras que un 9 % se ubican dentro de preparatorias privadas, un 14.6 % a ingenierías, un 13.5 % a contaduría y administración y por último, aproximadamente 7 % en otras.

Para mayor información revisar la tabla N° 4 en el Anexo "B"

Nivel de Escuela Alcanzado

El Nivel de Escuela Alcanzado de los Directivos Proveedores de la Industria de la Construcción se integra de la siguiente forma:

Un 55.2 % corresponde a escuelas oficiales de nivel medio superior, un 8.9 % identifica a escuelas privadas del mismo nivel de estudios anterior, un 14.4 % le corresponde a ingenierías, el 13.3 % se sitúa en contaduría y administración, y por último aproximadamente un 7 % se ubica en otro tipo de escuelas.

Para mayor análisis revisar la tabla N° 5 en el Anexo "B"

4.7.2. Resultados de la Estadística Inferencial de la Población Objetivo

Los resultados de la estadística descriptiva de los puntajes obtenidos en los Directivos Proveedores de la Industria de la Construcción acerca del Tipo de Pensamiento de Liderazgo "X" y/o "Y" de la prueba respectiva se presentan a continuación

Puntajes Medios del Tipo de Pensamiento de Liderazgo "X" y/o "Y" por Edad:

Los distintos puntajes del Tipo de Pensamiento de Liderazgo "X" y/o "Y" por Edad de los Directivos Proveedores de la Industria de la Construcción analizada en tres categorías se ubica de la manera siguiente:

El puntaje promedio del Tipo de Pensamiento de Liderazgo "X" y/o "Y" en la edad menor de 35 años fue de - 2.3043, en el intervalo de edad de 36 a 50 años obtuvieron un puntaje de 3.1724, y por último el intervalo de edad más de 50 años se situó en un 3.1842.

Para mayor información revisar la tabla N° 6 en el Anexo "B"

Puntajes Medios del Tipo de Pensamiento de Liderazgo "X" y/o "Y" por Sexo:

El puntaje promedio del Tipo de Pensamiento de Liderazgo "X" y/o "Y" por Sexo de los Directivos Proveedores de la Industria de la Construcción se presenta a continuación:

Los hombres obtuvieron un puntaje de 1.75, mientras que para las mujeres fue de 2.0

Para mayor de alle revisar la tabla N° 7 en el Anexo "B"

Puntajes Medios del Tipo de Pensamiento de Liderazgo "X" y/o "Y" por Grado Escolar:

El puntaje promedio del Tipo de Pensamiento de Liderazgo "X" y/o "Y" por Grado Escolar de los Directivos Proveedores de la Industria de la Construcción se presenta a continuación:

Los directivos con primaria obtuvieron un puntaje de - 0.80, mientras que los de secundaria se ubicaron en un 2.4, siguiendoles los de nivel medio superior con un 0.3793, y por último los de nivel licenciatura se mostraron en un 3.0.

Para mayor observación revisar la tabla N° 8 en el Anexo "B"

Puntajes Medios del Tipo de Pensamiento de Liderazgo "X" y/o "Y" por Tipo de Escuela:

El puntaje promedio del Tipo de Pensamiento de Liderazgo "X" y/o "Y" por Tipo de Escuela de los Directivos Proveedores de la Industria de la Construcción se presenta a continuación:

Los directivos de con primaria oficial obtuvieron un puntaje de - 5.13, mientras que los de secundaria oficial un 2.4, los de preparatoria oficial un - 2.52, los de preparatoria privada un - 4.25, las ingenierías un 3, la contaduría y administración un - 1.96 y otras un 5.

Para mayor observación revisar la tabla N° 9 en el Anexo "B"

Puntajes Medios del Tipo de Pensamiento de Liderazgo "X" y/o "Y" por Nivel de Escuela Alcanzado:

El puntaje promedio del Tipo de Pensamiento de Liderazgo "X" y/o "Y" por Nivel de Escuela Alcanzado de los Directivos Proveedores de la Industria de la Construcción se presenta a continuación:

Los directivos definidos dentro del rango "hasta nivel medio superior (oficiales)" obtuvieron un 1.42, los ubicados en "hasta nivel medio superior (privadas)" un - 0.8751, las "ingenierías" un 3, las de "contaduría y administración" un 1.4167 y por último la de "otros" un 5.

Para mayor detalle revisar la tabla N° 10 en el Anexo "B"

V. CONCLUSIONES

V. CONCLUSIONES

El Tipo de Pensamiento de los Directivos Proveedores de la Industria de la Construcción esta definido hacia una inclinación de la Teoría "Y" con un puntaje de la media de 0.7654 a 2.6045 constituyendo su respectivo intervalo de confianza al 95 %, lo cual indica una tendencia a apreciar la importancia del factor humano en el trabajo y la organización.

En cuanto a la afectación de las variables de investigación, se concluye la adopción de puntajes de Pensamiento de Liderazgo "X" y/o "Y" se ve influenciado solo por los factores como la edad y el tipo de escuela, en dicha unidad de análisis. Lo que indica que a mayor edad, mayor inclinación a los puntajes que tienden a hacia la Teoría "Y". Lo anterior es relevante al considerar que más del 70 % de la población investigada comprende edades que van de 36 a 50 años. La otra variable de interés que afecta a la adopción de puntajes de Liderazgo "X" y/o "Y" es el tipo de escuela; es posible pensar que la educación escolar en instituciones oficiales, privadas ó específicas de determinada carrera desarrollan en el educando la formación de determinado Tipo de Pensamiento "X" y/o "Y". Esto sería importante investigar en posteriores estudios.

La presente investigación denota que las variables como sexo, grado escolar y nivel escolar alcanzado; no son determinantes para afectar la adopción de puntajes de Liderazgo "X" y/o "Y" desde el punto de vista de Douglas McGregor. Lo anterior es importante para entender que aunque más del 60 % de la unidad de análisis, muestra tener grado escolar que van del nivel medio superior a licenciatura, en cuanto al sexo la mayoría son hombres (90 %) y los niveles de escuela alcanzados van desde el bachillerato , a carreras como ingeniería, contaduría y administración.

Es importante señalar que el conocimiento de dicha percepción de los estilos de Pensamiento de Liderazgo "X" y/o "Y" son importantes para los Directivos Proveedores de la Industria de la Construcción, toda vez que de esta manera podrán ayudar a sus organizaciones a desarrollar sus actividades de una manera más eficiente, debido a que el directivo que trabaja en esta industria entiende que el factor humano requiere de una participación mayor en las funciones y otras veces en las decisiones de la empresa, cabe hacer notar que debido a que ciertas actividades requieren únicamente esfuerzo físico por parte de los trabajadores ocasiona que la supervisión sobre los mismos sea constante, pero es evidente que en el transcurso del tiempo la constante interacción entre directivos y trabajadores hace que los primeros perciban las enormes potencialidades de algunos de sus trabajadores, buscando obtener lo máximo de ellos, toda ve que son los encargados de la recepción, traslado, guarda y custodia de los materiales, pasando desde la motivación a niveles básicos, hasta incluir dichos trabajadores en programas de calidad.

Por último, debe hacerse notar que es evidente que se realice un estudio que permita percibir el otro punto de vista de lo aquí investigado, el factor humano. Dicho estudio podría abarcar desde factores de motivación higiénicos (pago, prestaciones, etc.), hasta los motivacionales (la motivación hacia la tarea, etc.).

**VI. REFERENCIAS
BIBLIOGRAFICAS**

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Claude S. George. "Historia del Pensamiento Administrativo" Editorial, Prentice Hall, México, 1974.

Hernández Sampieri y otros "Metodología de la Investigación" Editorial, MacGraw Hill, Mexico, 1991, p. 505.

Hecht, Maurice R. "Administración Básica. Principios y Aplicaciones" Editorial, Limusa, México, 1984.

Mason y Lind "Estadística para la Administración y Economía", Editorial Alfa Omega, Mexico, 1992.

Mendenhall y otros "Estadística para Administración y Economía" Editorial Iberoamericana, México, 1981.

McGregor, Douglas. "El Aspecto Humano de las Empresas" Editorial Diana, México, 1969.

VII. ANEXOS

VII. ANEXO "A"

..... MULTIPLE REGRESSION

Listwise Deletion of Missing Data

	Mean	Std Dev	Label
SUMATORI	1.658	4.461	PUNTUACIONES DE PENSAMIENTO X y z
EDAD	2.169	.815	EDAD
SEXO	1.112	.318	SEXO
GRADO	2.944	.921	GRADO ESCOLAR
ESPECES	4.303	2.699	INSTITUCION EDUCATIVA ALCANZADA
TIPOESC	4.562	2.654	TIPO DE ESCUELA

N of Cases = 89

Correlation, 1-tailed Sig:

	SUMATORI	EDAD	SEXO	GRADO	ESPECES	TIPOESC
SUMATORI	1.000	.466	.025	.109	.062	.115
		.000	.407	.154	.281	.141
EDAD	.466	1.000	.058	-.199	-.117	-.197
	.000		.296	.031	.139	.032
SEXO	.025	.058	1.000	.022	-.040	-.035
	.407	.296		.420	.354	.371
GRADO	.109	-.199	.022	1.000	.782	.845
	.154	.031	.420		.000	.000
ESPECES	.062	-.117	-.040	.782	1.000	.889
	.281	.139	.354	.000		.000
TIPOESC	.115	-.197	-.035	.845	.889	1.000
	.141	.032	.371	.000	.000	

..... MULTIPLE REGRESSION

Equation Number 1 Dependent Variable.. SUMATORI PUNTUACIONES DE PENSAMEN

Descriptive Statistics are printed on Page 34

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
 EDAD SEXO GRADO ESPECES TIPOESC

Step	MultiR	Rsq	F(Eqn)	SigF	Variable	BetaIn
1	.4658	.2170	24.110	.000	In: EDAD	.4658
2	.5113	.2615	15.223	.000	In: TIPOESC	.2151

Variable(s) Entered on Step Number
 2.. TIPOESC TIPO DE ESCUELA

Multiple R .51133
 R Square .26145
 Adjusted R Square .24428
 Standard Error 3.86912

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	2	455.76565	227.88282
Residual	86	1287.42536	14.97306

F = 15.22257 Signif F = .0000

Var-Covar Matrix of Regression Coefficients (B)

EDAD .36631 .19656
 TIPOESC .01668 .07512

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Equation Number 1 Dependent Variable.. SUMATORI PUNTUACIONES DE PENSAMIENT

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	95% Confidence Intvl B		Beta
EDAD	2.774267	.516055	1.748382	3.800151	.508100
TIPOESC	.360637	.156491	.045567	.675708	.215061
(Constant)	-5.975667	1.503796	-8.965318	-2.986417	

----- Variables in the Equation -----

Variable	Tolerance	VIF	T	Sig T
EDAD	.961355	1.040	5.376	.0000
TIPOESC	.961355	1.040	2.275	.0254
(Constant)			-3.974	.0001

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
SEXO	.003576	.004153	.996074	1.004	.958775	.038 .9695
GRADO	.100654	.062553	.265242	3.506	.285242	.578 .5649
ESPECES	-.339512	-.179054	.205417	4.868	.200213	-1.678 .0970

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Proportions		
			Constant	EDAD	TIPOESC
1	2.72073	1.000	.00969	.01440	.02775
2	.23256	3.420	.00849	.17561	.64652
3	.04671	7.632	.98082	.80999	.32563

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Equation Number 1 Dependent Variable.. SUMATORI PUNTUACIONES DE PENSAMIENT

Residuals Statistics:

	Min	Max	Mean	Std Dev	N
*FRED	-2.4803	5.5927	1.6654	2.2758	89
*ZPRED	-1.8305	1.7169	.0000	1.0000	89
*SEFPRED	.4690	.9827	.7013	.1136	89
*ADJPRED	-2.5631	5.5046	1.6885	2.2715	89
*RESID	-8.8714	10.9029	.0000	3.8249	89
*ZRESID	-2.2929	2.6179	.0000	.9886	89
*SRESID	-2.3376	2.8477	-.0004	1.0063	89
*DRESID	-9.2205	11.1349	-.0031	3.9632	89
*SDRESID	-2.4015	2.9749	.6036	1.0196	89
*MAHAL	.3041	4.6684	1.9775	.9449	89
*COOK'S D	.0000	.1689	.0121	.0194	89
*LEVER	.0000	.0533	.0025	.0107	89

Total Cases = 90

Wainwright test *

Hi-Res Chart # 41:Histogram of *resid

Hi-Res Chart # 42:Normal plot of *resid

Hi-Res Chart # 43:Scatterplot of sumateri with *resid

Hi-Res Chart # 44:Partial residual plot of sumateri with edid

Hi-Res Chart # 45:Partial residual plot of sumateri with tipose

VII. ANEXO "B"

TABLA # 1

**DIRECTIVOS PROVEEDORES DE LA
INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION
POR EDAD**

CATEGORIAS	FRECUENCIA	%
HASTA 35 AÑOS	23	25.6
DE 36 A 50.AÑOS	29	32.2
MAS DE 50 AÑOS	38	42.2
TOTAL=>	90	100

TABLA # 2

**DIRECTIVOS PROVEEDORES DE LA
INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION POR SEXO**

	FRECUENCIA	%
FEMENINO	10	11.1
MASCULINO	80	88.9
TOTAL =>	90	100

**DIRECTIVOS PROVEEDORES DE LA INDUSTRIA DE
LA CONSTRUCCION POR GRADO ESCOLAR**

CATEGORIAS	FRECUENCIA	%
PRIMARIA	5	5.6
SECUNDARIA	25	27.8
NIVEL MEDIO SUPERIOR	29	32.2
LICENCIATURA	31	34.4
TOTAL =>	90	100

TABLA # 4

**DIRECTIVOS PROVEEDORES DE LA INDUSTRIA DE LA
CONSTRUCCION POR TIPO DE ESCUELA**

CATEGORIAS	FRECUENCIA	%
PRIMARIA OFICIAL	4.4	4.5
SECUNDARIA OFICIAL	27.8	28.1
PREPARATORIA OFICIAL	23.3	23.6
PREPARATORIA PRIVADA	8.9	9
INGENIERIAS	14.4	14.6
CONTADURIA Y ADMINISTRACION	13.3	13.5
OTRAS	6.7	6.7
NO CONTESTO	1.1	MISSING
TOTAL =>	99.9	100

TABLA # 5

**DIRECTIVOS PROVEEDORES DE LA INDUSTRIA DE LA
CONSTRUCCION POR NIVEL DE ESCUELA ALCANZADO**

CATEGORIAS	FRECUENCIA	%
HASTA NIVEL MEDIO SUPERIOR (OFICIALES)	50	55.6
HASTA NIVEL MEDIO SUPERIOR (PRIVADAS)	8	8.9
INGENIERIAS	13	14.5
CONTADURIA Y ADMINISTRACION	12	13.3
OTROS	6	6.7
NO CONTESTO	1	1
TOTAL =>	90	100

TABLA # 6

**PUNTUACION MEDIA DEL TIPO DE
PENSAMIENTO "X" y/o "Y" POR EDAD**

R. CUADRADA
0.2048
SIG. DE F
0
F
17.27

CATEGORIAS	MEDIA	DESV. EST.	n
HASTA 35 AÑOS	-2.3043	2.7041	23
DE 36 A 50 AÑOS	3.1724	4.2264	29
MAS DE 50 AÑOS	3.1842	4.145	38

PUNTUACIONES DE PENSAMIENTO
"X" y/o "Y" POR SEXO

PUNTUACIONES DE PENSAMIENTO "X" y/o "Y"	FEMENINO			MASCULINO			t	d.f.	2 - t sig.
	n	MEDIA	DESV. EST.	n	MEDIA	DESV. EST.			
	10	2	4.643	80	1.75	4.524	-0.16	88	0.87

TABLA # 8

**PUNTUACION MEDIA DEL TIPO DE PENSAMIENTO "X"
y/o "Y" POR GRADO ESCOLAR**

R CUADRADA
0.169
SIG. DE F
0.0639
F
2.5115

CATEGORIAS	MEDIA	DESV.EST.	n
PRIMARIA	-0.8	2.5884	5
SECUNDARIA	2.4	3.266	25
NIVEL MEDIO SUPERIOR	0.3793	3.7456	29
LICENCIATURA	3	5.7446	31

TABLA # 9

**PUNTUACION MEDIA DEL TIPO DE PENSAMIENTO "X" y/o "Y"
POR TIPO DE ESCUELA**

CUADRADA
0.124
SIG. DE F
0.085
F
1.934

CATEGORIAS	MEDIA	DESV. EST.	n
PRIMARIA OFICIAL	-5.13	-3.44	4
SECUNDARIA OFICIAL	2.4	0.71	25
PREPARATORIA OFICIAL	-2.52	-0.83	21
PREPARATORIA PRIVADA	-4.25	-2.56	8
INGENIERIAS	3	1.31	13
CONTADURIA Y ADMINISTRACION	-1.96	-0.27	12
OTRAS	5	3.31	6

TABLA # 10

PUNTUACION MEDIA DEL TIPO DE PENSAMIENTO "X" y/o "Y": POR NIVEL DE ESCUELA ALCANZADO

R CUADRADA
0.2043
SIG. DE F
0.1166
F
1.9084

CATEGORIAS	MEDIA	DESV.EST.	n
HASTA NIVEL MEDIO SUPERIOR (OFICIALES)	1.42	3.523	50
HASTA NIVEL MEDIO SUPERIOR (PRIVADAS)	-0.8751	3.8336	8
INGENIERIAS	3	6.3246	13
CONTADURIA Y ADMINISTRACION	1.4167	3.8248	12
OTROS	5	7.0143	6

VII. ANEXO "C"

ESTILO DE LIDERAZGO

	MUY DE ACUERDO	MODERADAMENTE DE ACUERDO	MEDIANAMENTE EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1) LA CAPACIDAD CREATIVA PARA RESOLVER PROBLEMAS DE ORGANIZACION ESTA AMPLIAMENTE DISTRIBUIDA ENTRE LA POBLACION.				
2) EL TRABAJO ES INHERENTEMENTE DESAGRADABLE PARA LA MAYORIA DE LA GENTE.				
3) LA MOTIVACION SOLO SE GENERA POR EL DINERO.				
4) LA MAYORIA DE LA GENTE SE LE DEBE CONTROLAR Y OBLIGAR A LOGRAR LOS OBJETIVOS.				
5) LA MAYORIA DE LA GENTE NO ES AMBICIOSA, NO DESEAN TENER RESPONSABILIDADES, Y PREFIEREN QUE SE LES ORIENTE.				
6) EL SER HUMANO TIENE SU PROPIO AUTOCONTROL Y NO SE LE NECESITA ESTAR SUPERVISANDO CONSTANTEMENTE.				
7) AL SER HUMANO NO SOLO SE LE MOTIVA CON DINERO. LA PROPIA LABOR ES EN MOTIVANTE POR SI MISMA.				
8) EL TRABAJO ES TAN NATURAL COMO EL JUEGO, DENTRO DE CONDICIONES POSITIVAS.				
9) LA MAYORIA DE LA GENTE TIENE POCA ACTIVIDAD CREADORA PARA RESOLVER PROBLEMAS.				
10) SI LA GENTE SE LE MOTIVA DEBIDAMENTE PUEDE SER INDEPENDIENTE Y CREATIA EN SU TRABAJO.				

VII. ANEXO "D"

**INTERVALO DE CONFIANZA DEL
PENSAMIENTO DE LIDERAZGO "X"
y/o "Y" DE LOS DIRECTIVOS
PROVEEDORES DE LA INDUSTRIA
DE LA CONSTRUCCIÓN**

