



130  
2el.

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**  
**FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

**RELACION DE FACTORES DEMOGRAFICOS CON:  
AUTOCONCEPTO, LOCUS DE CONTROL Y MOTIVACION DE  
LOGRO EN TRABAJADORES.**

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
**LICENCIADO EN PSICOLOGIA**

**P R E S E N T A N :**

**ROCIO ADRIANA GONZALEZ VILLAVICENCIO  
SONIA PONCE HERNANDEZ  
YOLANDA RAYMUNDO HERNANDEZ**

**DIRECTOR DE TESIS:  
MTRO. JESUS FELIPE URIBE PRADO**

**MEXICO, D.F.**

**1997.**





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.

**La Máxima obra propuesta al ser humano es la de forjarse un destino.**

**Alejo Carpentier**

## **AGRADECEMOS**

A **Dios** por habernos dado la oportunidad de vivir uno de los momentos más importantes de nuestras vidas.

A **la Universidad Nacional Autónoma de México** por permitirnos ser orgullosamente parte de ella.

A **la Facultad de Psicología** por habernos formado profesionalmente.

A todos los **maestros** por compartir con nosotras sus conocimientos y experiencias.

Al **Mtro. Felipe Uribe Prado** por apoyarnos, guiarnos y motivarnos en la realización de esta tesis.

Al **Lic. Fabian Martínez** por su apoyo brindado para realizar el Análisis Estadístico en este trabajo.

A nuestros **Sinodales:**

**Dra. Magdalena Varela Macedo.**

**Lic. Lourdes Reyes Ponce.**

**Lic. Mima Rocio Valle Gómez.**

**Lic. Jorge Alvarez Martínez.**

Por sus acertadas sugerencias.

**A Ferrocarriles Nacionales de México**, en especial al **Instituto de Capacitación Ferrocarrilera** por permitirnos haber llevado a cabo nuestra investigación dentro de ésta Institución

Al **Lic. Miguel Angel Ruiz Alonso** Director del **Instituto de Capacitación Ferrocarrilera**, por las facilidades que nos brindó en la realización de esta tesis

A la **Lic. Concepción Romero Frias** con cariño y admiración, por su apoyo, su confianza, sus consejos y por permitirnos ser parte de su equipo de trabajo

A **Miriam González Rojas**, con cariño, por habernos brindado parte de su tiempo y cooperar incondicionalmente con nosotras en la finalización de esta investigación.

A **Lic. Gabriel Bastarrachea Vázquez** por sus consejos y su apoyo durante la realización de esta investigación

Al **Lic. Salvador Godinez Villa**, por sus consejos, su apoyo incondicional y animarnos en nuestros momentos de preocupación

Al **Lic. Carlos Guzmán Martínez** y a **Jaime Jimenez**, por brindarnos su amistad.

Especialmente a los **trabajadores de Ferrocarriles Nacionales de México**, que sin su colaboración no hubiera sido posible la realización de esta tesis.

Le agradezco con muchísimo amor a mi Mamá **Calixta** que por su amor, fortaleza, comprensión y fuerza de voluntad siempre me ayudo a salir adelante y lograr una de mis grandes metas.

A mi Papá **Juan** que por que siempre estará con nosotros

A mis Hermanos **Teresa, Luz María y Sergio**, por su cariño, apoyo y paciencia que me brindaron durante todos estos años. Gracias

A mis Hermanos **Francisco, José Luis y Juan**, por compartir momentos juntos

A mis Sobrinos **Mariana, Juan Luis, Mariana Sue, Luis Arturo, Ulises y Dany** , que cooperaron conmigo durante mi carrera

A **Oscar** por haber estado junto a mí y ser parte del pequeño ser que llevo dentro de mí.

Los quiere:  
**Rocio Adriana.**

**A mi Padre José Luis**

Guía y protector, que con su constante esfuerzo logro llevarme a la culminación de mi carrera profesional

**A mi Madre Trinidad**

Fuente inagotable de amor y comprensión que supo colmarme con sus bendiciones brindándome en los momentos de mayor preocupación el consejo adecuado y en la que encuentre motivación necesaria para concluir uno más de mis grandes anhelos

**A Martha Miranda.**

Por su cariño, confianza y su ayuda desinteresada que desde siempre me brindó para culminar mi carrera profesional

**A mis Hermanos Claudia, Luis y Dominga**

Que siempre me apoyaron para seguir adelante por haber compartido conmigo triunfos y derrotas. Con todo mi cariño y amor

**A Pily, Mariano y Marianito**

Por compartir su vida conmigo y por todo el cariño que siempre me han demostrado

**A mis sobrinos Xochitl, Itzel, Enrique y Daniel.**

Por la ternura que emana de su ser en cada momento de mi vida.

**A mis cuñados Enrique y Santiago**

Por todo su apoyo y cariño. Mil Gracias

**A mi tía Gloria.**

Por demostrarme siempre un gran amor

**A mi tía Graciela.**

Por el cariño que me ha brindado

A todos mis familiares y amigos que de una u otra manera han colaborado en el logro de esta meta

Con amor:  
**Sonia**

A mis padres

**Alejandra y Olegario**, por estar conmigo en todo momento de mi vida, por la confianza, amor y apoyo para realizar una meta más. Gracias por darme la Vida. Les estaré eternamente agradecida

A mis Hermanas

**Margarita, Ana y Sonia**, por creer en mí, apoyarme y quererme. Gracias por formar parte de mis sueños

A mis Sobrinos

**Daniela, Geovanny y Miguel**, por haber llenado de alegría y bendiciones a la familia. Por que el día de mañana vivan esta experiencia en su vida. Los Quiero Mucho

A mis amigos y maestros

**Dr. S. Sebastian Cortes Torres y Dr. Bulmaro Castañeda Romero** por tener la dicha de haberlos conocido y permitirme formar parte de la Enseñanza en el ambiente laboral dentro de la U.M.F. 42. Por todos los consejos y experiencias compartidas. Gracias a Dios por ponerme en su camino. Con orgullo, respeto y admiración.

A mis Amigas

**Rocio y Sonia**, por todos los momentos compartidos.

A todos y cada uno de mis familiares y amigos que contribuyeron directa o indirectamente en mi formación profesional. Mil Gracias.

Sinceramente,  
**Yolanda**



## INDICE

<b>1. Resumen</b>	<b>1</b>
<b>2. Introducción</b>	<b>2</b>
<b>3. Antecedentes Historicos de Ferrocarriles Nacionales</b>	<b>3</b>
3.1 La Creación de Ferrocarriles de México	4
3.2 La Mexicanización de Ferrocarriles	5
3.3 Los Ferrocarriles y la Revolución	6
3.4 Nace el Sindicato Ferrocarrilero	6
3.5 El Programa de cambio estructural	8
3.6 La Reestructuración de los Ferrocarriles Mexicanos	8
<b>4. Personalidad</b>	<b>11</b>
<b>5. Autoconcepto</b>	<b>14</b>
5.1 Definición	15
<b>6. Locus de Control</b>	<b>25</b>
6.1 Multidimensionalidad del Locus de Control	28
6.2 Relación entre Locus de Control y algunas conductas específicas	29
6.3 Diferencias por sexo	30
6.4 Diferencias culturales	31
<b>7. Motivación</b>	<b>32</b>
7.1 Motivación de Logro	33
7.2 Desarrollo de la Motivación de Logro	35
7.3 Teorías de la Motivación	
7.3.1 Teorías clásicas sobre la Motivación	36
7.3.2 Teoría de la Jerarquización de Necesidades de Abraham Maslow.	37
7.3.3 Teoría X - Y	39
7.3.4 Teoría de Higiene-Motivación	40
7.4 Teorías Contemporáneas sobre la Motivación	
7.4.1 Teoría ERG.	41
7.4.2 Teoría de la Tres Necesidades	42
7.4.3 Teoría de la Evaluación Cognoscitiva	42
7.4.4 Teoría de Establecimiento de Metas	43

7.4.5 Teoría del Reforzamiento	43
7.4.6 Teoría de Equidad	43
7.4.7 Teoría de Expectativas	44
7.4.8 Medición de la Motivación de Logro	45
7.4.9 Investigaciones sobre Motivación de Logro	46
<b>8. METODOLOGIA.</b>	
8.1 Planteamiento del Problema	48
8.2 Justificación	48
8.3 Planteamiento de las Hipótesis	48
8.4 Variables Independientes	49
8.5 Variables Dependientes	49
8.6 Definición Conceptual de Variables	49
8.7 Definición Operacional de Variables	51
8.8 Sujetos	51
8.9 Muestreo	51
8.10 Tipo de Estudio	51
8.11 Instrumentos	52
8.12 Análisis Estadístico	53
8.13 Procedimiento	53
<b>9. RESULTADOS</b>	
9.1 Estadística Descriptiva	55
9.2 Estadística Inferencial	59
9.3 Correlación entre las Escalas de Autoconcepto, Locus de Control y Motivación de Logro	70
<b>10. DISCUSION</b>	<b>74</b>
10.1 Análisis de Varianza de las Escalas de Personalidad con Variables Demográficas	76
<b>11. CONCLUSIONES</b>	<b>83</b>
<b>12. BIBLIOGRAFIA</b>	<b>85</b>
<b>13. ANEXOS</b>	<b>88</b>

## 1. RESUMEN

El objetivo de esta tesis consistió en investigar a un grupo de trabajadores de Ferrocarriles Nacionales de México con el fin de conocer la relación de los factores demográficos con autoconcepto, locus de control y motivación de logro. En la realización de este estudio participaron 140 trabajadores del Instituto de Capacitación Ferrocarriera y de la Gerencia de Transporte.

Los instrumentos que se emplearon fueron, la Escala Multidimensional de Autoconcepto de La Rosa (1986) que consta de 72 adjetivos de autodescripción y contempla 5 subescalas o dimensiones, la Escala Multidimensional de Locus de Control de La Rosa (1986) consta de 51 reactivos y 5 subescalas validada en estudiantes de la Universidad Nacional Autónoma de México y la Escala de Orientación al Logro de Díaz Loving y Andrade Paños (1985) que consta de 22 reactivos y 3 dimensiones. Además se aplicó un cuestionario de datos demográficos.

La información obtenida se analizó por medio de un Análisis de Varianza (Anova One Way) y una prueba t de Student para conocer la diferencia entre grupos, además se calcularon las correlaciones producto momento de Pearson entre las 17 escalas para observar el grado de asociación entre ellas y finalmente se realizó una Alpha de Cronbach para conocer la confiabilidad y la consistencia interna de las referidas escalas.

Los resultados obtenidos indicaron relaciones entre variables demográficas (escolaridad, edad, años de servicio, plaza, lugar de residencia, sexo y estado civil) y las variables de Autoconcepto, Locus de Control y Motivación de Logro en trabajadores. Asimismo las correlaciones entre las escalas mostraron asociaciones significativas entre las mismas.

Los resultados de este estudio, son de gran utilidad, debido a la casi nula exploración de estas variables, en una organización mexicana.

## 2. INTRODUCCION

La presente investigación surge del interés central por el aspecto humano, factor muy importante en la relación individuo industria, específicamente se encausa a tres factores importantes de la personalidad como son el autoconcepto, locus de control y motivación de logro.

Una larga tradición de psicólogos, entre los cuales se encuentra James, Cooley, Sullivan, Rogers y Allport consideran el sí mismo y su conceptualización, no sólo como una función explicativa de procesos psicológicos, sino como necesario para comprender el comportamiento humano dentro de las organizaciones (Epstein, 1973).

Williams James (1968) define el sí mismo de un individuo como la suma de todo lo que puede llamarse suyo, incluyendo su cuerpo, familia, posesiones, estados de conciencia y reconocimiento social.

El concepto de locus de control propuesto por Rotter (1966) proviene de la concepción que hace de la naturaleza y los efectos del reforzamiento. Este autor desarrolló el concepto de control interno y externo, mencionando que un individuo interno es aquel que considera que la mayoría de los reforzamientos son contingentes a sus conductas, capacidades o habilidades, mientras que un individuo externo es el que considera que la mayoría de los reforzamientos no están bajo su control, si no que son controlados por otros factores, la suerte, el destino o el poder de otros, afectando así una gran variedad de sus conductas.

La Motivación de Logro ha sido definida por diversos autores, entre los que se encuentra McClelland que la define como "una orientación hacia alcanzar ciertos estándares de excelencia es decir, la organización, la manipulación y dominio del medio físico y social" (Allport, 1977).

Dada la importancia teórica que se le ha atribuido a estos factores por numerosas investigaciones, consideramos importante estudiarlos dentro del ambiente organizacional.

Este estudio nos permitió identificar la relación existente entre estas tres dimensiones y además la influencia de los factores demográficos sobre dichos constructos dentro de una muestra de trabajadores de la empresa Ferrocarriles Nacionales de México.

### 3. ANTECEDENTES HISTORICOS DE FERROCARRILES MEXICANOS

La historia de nuestros ferrocarriles se remonta a los primeros tiempos del México independiente, unos años después de que en Inglaterra se pusiera en servicio, en 1830, el primer tren de pasajeros entre Manchester y Liverpool

Por decreto del 22 de Agosto de 1837, el General Anastasio Bustamante, otorgó a Francisco de Arrillaga acaudalado comerciante, privilegio exclusivo para "establecer un camino de hierro desde Veracruz hasta esta capital, asegurándole por el presente la propiedad de ese establecimiento en los términos y por el tiempo que designen los artículos siguientes"

En el articulado se fijaba un término de 30 años para explotar el camino de hierro de dos carriles, y se disponía la construcción obligatoria de un ramal a la ciudad de Puebla

El decreto establecía un plazo de doce años para concluir la construcción. Al no haberse hecho ninguna obra dentro de ese lapso, la concesión se declaró sin validez alguna, pero quedó como una constancia del primer intento para establecer una línea férrea en nuestro país

El 16 de Septiembre de 1850, fecha que debemos considerar histórica en nuestros anales ferroviarios, por haber sido el primer convoy ferroviario que transitó en territorio mexicano, aunque el servicio al público se inició hasta el 22 del mismo mes.

López de Santa Ana decretó una nueva concesión, a favor de los hermanos Mosso, para construir un ferrocarril de San Juan, Ver., a Acapulco, pasando por la Ciudad de México ésta fue la primera vez que se cumplió una concesión. Los Mosso empezaron a construir de México rumbo a Veracruz en 1850 y el 4 de Julio de 1857, pudo inaugurarse el tramo de Tlatelolco a la Villa de Guadalupe. (Hoy Villa Gustavo A. Madero), con asistencia del presidente Ignacio Comonfort. Esta también es una fecha importante en la historia de los ferrocarriles mexicanos, pues fue el primer recorrido de un tren sobre rieles en la ciudad de México (Breve Reseña Histórica de los Ferrocarriles Mexicanos, 1987).

A la caída de Maximiliano, en junio de 1867, se habían construido 76 kilómetros, hasta Paso del Macho, en Veracruz y el tramo de Villa de Guadalupe, se había prolongado hasta Apizaco, en el kilómetro 139, el 16 de septiembre de 1869 el Presidente Juárez inauguró este tramo y el ramal de Apizaco a Puebla de 47 kilómetros, quedando unida desde entonces por un línea férrea esta última ciudad a la capital de la República

El primero de Enero de 1873, el Presidente Don Sebastián Lerdo de Tejada, acompañado de muchos altos funcionarios de su gobierno inauguró la línea de México-Veracruz por Orizaba de 470.750 kilómetros.

El primero de Julio de 1946 el gobierno presidido por el general Manuel Avila Camacho compró el ferrocarril al consorcio inglés que era el propietario, incorporándolo al patrimonio nacional y se manejó como un empresa descentralizada del gobierno federal, hasta que fue fusionado con Ferrocarriles Nacionales de México, por decreto presidencial del nueve de Diciembre de 1960, formando desde entonces parte de los Nacionales de México, como División Mexicana.

El 17 de Junio de 1875 se inauguró la línea interoceánica entre el Golfo de México y el Océano Pacífico a través del Istmo de Tehuantepec con 112 kilómetros de extensión y fue conocida como "el tranvía más largo del mundo". Más adelante esta línea formaría parte de otro ferrocarril, el Interoceánico que comunicaría al puerto con la capital de la República (Breve Reseña Histórica de los Ferrocarriles Nacionales de México, 1987).

Durante el gobierno de Lerdo de Tejada se promovió la construcción de vías férreas para lograr la comunicación interna del país, autorizando los contratos para la construcción de rutas de importancia, como la de Mérida a Progreso, en la Península de Yucatán, la de México a Toluca con un ramal a Cuautitlán, otra de Puebla a Matamoros y la Línea de México a León.

El 13 de Septiembre de 1880 se otorgó a la Compañía Constructora Nacional la concesión para la construcción de dos líneas, la primera de México a Manzanillo tocando Toluca, Maravatio, Acámbaro, Morelia, Zamora y la Piedra y la segunda para unir a la capital de la República con Nuevo Laredo, Tamaulipas. Así nacieron los dos grandes rutas que son la columna vertebral de nuestro sistema ferroviario.

En el año de 1883 se consolidó la Constructora Nacional con la compañía de Fierro Nacional Mexicano, que posteriormente cambió su razón social a Compañía del Ferrocarril Nacional Mexicano, denominación que en lo sucesivo usó la nueva ruta que se construía.

### **3.1 LA CREACION DE FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO**

La empresa Ferrocarriles Nacionales de México fue constituida definitivamente en el año de 1908 al fusionarse en una sola compañía, por iniciativa y bajo el control del gobierno, los dos grandes sistemas del Ferrocarril Central Mexicano y del Ferrocarril Nacional de México, cuya expansión y desarrollo habían sido notables.

en los últimos años (Breve Reseña Histórica de los Ferrocarriles Mexicanos, 1987).

Las rutas con que se formó Ferrocarriles Nacionales de México al nacer esta empresa, eran las pertenecientes a los sistemas Central y Nacional

Como el gobierno federal tenía el 51% de las acciones de Ferrocarriles Nacionales de México, ejerció al punto la facultad, de designar a los miembros de la junta directiva imprimiéndole su política. El primer presidente ejecutivo de los Nacionales fue el señor E.N. Brown.

### 3.2 LA MEXICANIZACION DE FERROCARRILES

En el año de 1909 el personal que manejaba el movimiento de los trenes estaba formado en su totalidad por norteamericanos (Breve Reseña Histórica de los Ferrocarriles Mexicanos, 1987).

Por instrucciones del gobierno la empresa había creado puestos de copiadores o aprendices de despachadores que ocuparon telegrafistas mexicanos para ir conociendo el sistema por el que se manejaba el movimiento de los trenes.

Los norteamericanos disgustados y dispuestos a poner fin estallaron en huelga el 17 de Julio de 1909. Sin embargo no contaron con que Felipe Pescador y varios más habían venido preparando un nutrido grupo de telegrafistas, inclusive exponiéndose al despidio, al sustraer las hojas de trenes para el objeto. Los noveles despachadores mexicanos no dieron pretexto para dudar en el conocimiento en el manejo de los trenes los que sin problema siguieron circulando por todo el sistema ferroviario (Breve Reseña Histórica de los Ferrocarriles Mexicanos, 1987).

Son tres las etapas de la mexicanización de los ferrocarriles, la primera ya la expusimos con el problemas de los despachadores, la segunda etapa tuvo culminación el 17 de Abril de 1912 cuando los maquinistas y conductores declararon la huelga.

La Junta Patriótica Nacional Ferrocarriles, la Union de Conductores, Maquinistas, Garroteros y Fogoneros, con el apoyo del gobierno federal, contrarrestaron la injusta huelga, reemplazando a los trenistas extranjeros, en número aproximado de 100 incluyendo a superintendentes, jefes de trenes, inspectores de maquinistas, mecanicos y mayordomos con personal mexicano, el que cumplio impecablemente con sus tareas. La tercera etapa de la mexicanización tuvo lugar el 14 de Abril de 1914, el desembarco de tropas norteamericanas en Veracruz provoco la salida del país a 41 funcionarios y jefes extranjeros que todavía estaban trabajando en los Nacionales de México los que inmediatamente fueron

en los últimos años (Breve Reseña Histórica de los Ferrocarriles Mexicanos, 1987).

Las rutas con que se formó Ferrocarriles Nacionales de México al nacer esta empresa, eran las pertenecientes a los sistemas Central y Nacional

Como el gobierno federal tenía el 51% de las acciones de Ferrocarriles Nacionales de México, ejerció al punto la facultad, de designar a los miembros de la junta directiva imprimiéndole su política. El primer presidente ejecutivo de los Nacionales fue el señor E. N. Brown

### **3.2 LA MEXICANIZACION DE FERROCARRILES**

En el año de 1909 el personal que manejaba el movimiento de los trenes estaba formado en su totalidad por norteamericanos (Breve Reseña Histórica de los Ferrocarriles Mexicanos, 1987)

Por instrucciones del gobierno la empresa había creado puestos de copiadoreos o aprendices de despachadores que ocuparon telegrafistas mexicanos para ir conociendo el sistema por el que se manejaba el movimiento de los trenes

Los norteamericanos disgustados y dispuestos a poner fin estallaron en huelga el 17 de Julio de 1909. Sin embargo no contaron con que Felipe Pescador y varios más habían venido preparando un nutrido grupo de telegrafistas, inclusive exponiéndose al despido al sustraer las hojas de trenes para el objeto. Los noveles despachadores mexicanos no dieron pretexto para dudar en el conocimiento en el manejo de los trenes los que sin problema siguieron circulando por todo el sistema ferroviario (Breve Reseña Histórica de los Ferrocarriles Mexicanos, 1987)

Son tres las etapas de la mexicanización de los ferrocarriles, la primera ya la expusimos con el problemas de los despachadores, la segunda etapa tuvo culminación el 17 de Abril de 1912 cuando los maquinistas y conductores declararon la huelga

La Junta Patriótica Nacional Ferrocarriles, la Union de Conductores, Maquinistas, Garroteros y Fogoneros, con el apoyo del gobierno federal, contrarrestaron la injusta huelga, reemplazando a los trenistas extranjeros, en número aproximado de 100 incluyendo a superintendentes, jefes de trenes, inspectores de maquinistas mecánicos y mayordomos con personal mexicano, el que cumplió impecablemente con sus tareas. La tercera etapa de la mexicanización tuvo lugar el 14 de Abril de 1914, el desembarco de tropas norteamericanas en Veracruz provocó la salida del país a 41 funcionarios y jefes extranjeros que todavía estaban trabajando en los Nacionales de México los que inmediatamente fueron



sustituidos por personal mexicano, tocando al Señor don José de Echegaray, ser el primer Gerente General de la empresa (Breve Reseña Histórica de los Ferrocarriles Mexicanos, 1987).

### **3.3 LOS FERROCARRILES Y LA REVOLUCION**

La contienda armada que se inició en nuestra patria el 20 de Noviembre de 1910 tuvo grandes y graves repercusiones en la empresa Ferrocarriles Nacionales de México y en otros ferrocarriles del país. Los ferrocarriles fueron los más dañados de los bienes nacionales por que venían a ser un implemento que todos querían destruir en su lucha contra los grupos enemigos. Los cuantiosos daños cada vez fueron haciendo la situación, física y económica, más crítica para los ferrocarriles, hasta que en 1914, Venustiano Carranza controló la situación en la Ciudad de México y dictó un acuerdo para que los ferrocarriles fueran controlados por el gobierno ( Breve Reseña Histórica de los Ferrocarriles Mexicanos, 1987)

Al consolidarse el gobierno de Carranza y restablecerse la paz en el territorio nacional, empezó a normalizarse la situación de los ferrocarriles, aumentando sensiblemente los ingresos iniciándose la reestructuración de vías y edificios lo mismo que la renovación del equipo

### **3.4 NACE EL SINDICATO FERROCARRILERO**

El 13 de Enero de 1933 se constituye el Sindicato Ferrocarrilero y en el acto de referencia se plantearon los siguientes conceptos: a) se reunieron en el edificio social de la Alianza de Ferrocarrileros Mexicanos, b) las delegaciones que suscribieron (organizaciones de trabajadores ferrocarrileros) formaban el Cuarto Congreso Ferrocarrilero, c) asistieron en representación de los sindicatos, los dirigentes de las diferentes mutualidades y organizaciones de trabajadores ferrocarrileros, d) se llevo a cabo la disolución de los sindicatos de referencia y acto seguido se crea un nuevo organismo sindical, formulando su Declaración de Principios (Márquez, 1995)

Históricamente, aquí se ubica el momento en que nace el Sindicato Ferrocarrilero y queda legalmente constituido. De 1930 a 1934 se realizaron un promedio de 42 huelgas con 4,320 huelguistas. Recién constituido el sindicato, Luis Gómez fue nombrado representante de oficinistas durante el lapso 1933-34 y dada la labor demostrada, posteriormente fue secretario local de la sesión 17 de 1934 a 1935 dejando cuantiosos fondos en la reserva sindical (Márquez, 1995).

En 1958 se realizó una asamblea de ferrocarrileros en la sección 15 de México D.F. en la que se propuso exigir el aumento de sus raquiticos salarios. Así,

propusieron a las demás secciones del país coordinar los esfuerzos de lucha y constituir una comisión .

El plazo para obtener respuestas favorable a sus peticiones era hasta el 26 de Junio, de no ser así se iniciaría con un paro de dos horas el primer día y así sucesivamente hasta alcanzar el paro total sino se llegaba a un acuerdo previo

Cumplido el plazo el 26 de Junio se detuvo en un paréntesis laboral de dos horas todo el sistema rieler; el 27 el paro fue de 4 horas, el 28 de 6 horas y el día 29 fue de 8 horas. El día 30 el Lic. Amores propuso un aumento de \$180 00 a la Gran Comisión, pero estos no aceptaron, sin embargo redujeron su pretensión hasta \$250 00 por mes. Como no hubo acuerdos, intervino el presidente Ruiz Cortines proponiendo un tabulador de \$215 00 mensuales para trabajadores en servicio y \$100 00 para los jubilados, independiente que la próxima revisión salarial sería en Noviembre. La Gran Comisión aceptó la oferta y se anunció a todo el gremio las conquistas logradas, así fue como finalizó el gran movimiento sindical de 1958-1959 (Márquez, 1995).

Bajo el mandato de Ruiz Cortines se dieron en promedio 248 huelgas entre las cuales se encontró el movimiento sindical de 1956-1959.

Durante el gobierno del Presidente Ruiz Cortines, se reanudaron los trabajos de reconstrucción y rehabilitación de vías, se inició la construcción de campos deportivos para los trabajadores y se establecieron, de acuerdo con el sindicato las reglas para otorgar, anualmente, estímulos y recompensas a los servidores Ferrovianos.

En el año de 1956, el 25 de Junio, se puso en servicio con asistencia del Presidente Ruiz Cortines, la Terminal Valle de México.

El 30 de Abril de 1957 se fundó el Instituto de Capacitación Ferrocarrilera que ha rendido valiosos frutos al preparar personal técnico altamente capacitado.

El 8 de Marzo de 1959 durante el gobierno presidido por el presidente Adolfo López, se puso en servicio la gran estación de Ferrocarriles Buenavista.

Al presente existen cuatro empresas ferroviarias Ferrocarriles Nacionales de México con 20185 kilómetros de vías. El del Pacífico con 3079 kilómetros, El Chihuahua al Pacífico, con 1855 kilómetros y el de Sonora a Baja California con 741 kilómetros (Breve Reseña Histórica de los Ferrocarriles Mexicanos, 1987).

Sin embargo, en la década de los ochentas, México vivió crisis económicas y financieras de alcances nunca antes observados. Ello se debió, en gran parte, al agotamiento de un modelo económico basándose en la sustitución de

importaciones que ya no tenían sustento en un mundo que avanzaba en procesos de globalización y de apertura comercial

Los efectos en los ferrocarriles no se hicieron esperar. El movimiento de carga decreció sistemáticamente a partir de 1984, año en que se movieron 64 millones de toneladas, contra un total de 46 millones en 1991 (Manual del Diplomado en Transporte Ferroviario, 1995)

### **3.5 EL PROGRAMA DE CAMBIO ESTRUCTURAL.**

En este contexto, durante el periodo de 1991-1994, se instrumentó el denominado "Programa de Cambio Estructural" cuyo objetivo central fue lograr un sector ferroviario eficaz, rentable y competitivo con autosuficiencia financiera para asegurar su desarrollo autónomo y sostenido a largo plazo, así como para garantizar el cumplimiento de sus funciones estratégicas de apoyo al desarrollo del país y de apertura comercial hacia el exterior.

El programa de Cambio de Estructura tuvo varias líneas de acción, entre las que destacan la reducción de la fuerza laboral en un 40%, la modernización operativa, la liberación tarifaria y la supresión de servicios de pasajeros y de ramales improductivos o innecesarios, así como el servicio exprés. Sin embargo, posiblemente el mayor logro del programa fue la participación del capital privado en actividades conexas o complementarias del Ferrocarril (Manual del Diplomado en Transporte Ferroviario, 1996)

### **3.6 LA REESTRUCTURACIÓN DE LOS FERROCARRILES MEXICANOS.**

Los avances logrados durante el Programa de Cambio Estructural no fueron suficientes para la modernización integral de los ferrocarriles mexicanos. Por ello, y con el fin de promover la integración de un sistema ferroviario seguro, eficiente y competitivo, el C. Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, Dr. Ernesto Zedillo, anunció a principios de 1995 su decisión de permitir una mayor participación en la inversión y actividad de los ferrocarriles mexicanos.

Se establecieron tres precondiciones para el proceso de privatización de los ferrocarriles mexicanos:

- Preservar la soberanía nacional
- Fortalecer la rectoría del Estado
- Respeto a los derechos de los trabajadores de Ferrocarriles Nacionales de México

**Los principales objetivos que se pretenden son:**

- 1) Modernizar el transporte ferroviario como eje de un sistema de transporte nacional articulado y funcional
- 2) Dotar al país de un servicio ferroviario seguro, competitivo y eficiente, que fomente la competencia dentro del sector y promueva el desarrollo del transporte multimodal
- 3) Conservar la propiedad del derecho de vía e infraestructura para el Estado Mexicano.
- 4) Lograr que el Estado reciba una contraprestación adecuada por las concesiones que otorgue
- 5) Eliminar transferencias injustificadas del Gobierno Federal a los Ferrocarriles
- 6) Procurar una atractiva rentabilidad a los agentes privados transparente, ágil y de amplia participación

El 20 de Abril de 1995, El Presidente de la República envió al Congreso de la Unión la Ley Reglamentaria del servicio ferroviario en la que se definen los alcances, mecanismos y normas para el otorgamiento de concesiones o permisos a los particulares, o prestar servicios auxiliares. Previo análisis y discusión en los Órganos Legislativos, la ley fue finalmente publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de Mayo de 1995.

Se definió el siguiente modelo de reestructuración para los ferrocarriles mexicanos:

- Dividir a los ferrocarriles en tres regiones, concesionadas de la infraestructura, la operación y la comercialización. La configuración de las empresas regionales será la siguiente:

1) Ferrocarril del Noreste: Corredores Ahorcado-Nuevo Laredo, Monterrey- Matamoros, Aguascalientes-Tampico, México Veracruz (vía Jalapa), México-Lázaro Cárdenas, Acámbaro-Escobedo y la doble vía electrificada México-Querétaro, sede en Monterrey. Su mercado sería principalmente el tráfico internacional, a través de la frontera norte, conectando los principales centros de actividad económica del país y accesos a puertos del Golfo y del Pacífico.

2) Ferrocarril del Pacífico-Norte. Corredores Querétaro-Guadalajara-Manzanillo, Irapuato-Ciudad Juárez, Guadalajara-Nogales, Tampico-Monterrey Torreón, Saltillo-Piedras Negras y México-Querétaro (línea "B"). Sede en Guadalajara. Su vocación se dirige mayoritariamente al mercado interno, pero con acceso a segmentos de mercado internacional en fronteras y puertos de ambos litorales, con una gran cobertura para el movimiento de materias primas y productos nacionales a larga distancia.

3) Ferrocarril del Sureste. Corredores México-Veracruz (Mexicano), Córdoba-Medias Aguas, Veracruz-Tierra Blanca, Coatzacoalcos-Salina Cruz y Coatzacoalcos-Mérida. Sede en Veracruz. Presenta el atractivo de lograrse al proyecto del corredor del Istmo de Tehuantepec, que tiene un gran potencial para el tráfico internacional.

- Concesionar líneas cortas, administradas y operadas por los mismos concesionarios regionales o por entidades ajenas a los mismos, que por su nivel de tráfico o especialización, solo ofrecen perspectivas de rentabilidad a empresas de menor tamaño.

- Crear una empresa independiente para el Sistema Integral de la Zona Metropolitana de la Ciudad de México, que prestaría los servicios de maniobras de clasificación, acopio y entrega de carros en esta zona, debido a la gran densidad de tráfico que presenta y a lo complejo de su funcionamiento.

Actualmente se avanza en el proceso de requerimiento de reestructuración. El 10 de Junio de 1996 se publicó la convocatoria para la adquisición de los títulos representativos del capital social del Ferrocarril Chihuahua al Pacífico y próximamente se publicarán las convocatorias para la concesión de los ferrocarriles regionales, en los términos de la Ley Reglamentaria del Servicio Ferroviario.

## 4. PERSONALIDAD

El ser humano siempre ha visto su interés acaparado por algunos temas que le resultan apasionantes, entre estos temas uno de los más frecuentemente tratado es el de personalidad. Quien más ha intentado estudiar la personalidad, desde un punto de vista científico, ha sido la psicología.

La personalidad es un campo altamente complejo para su estudio, ya que los factores que la conforman son múltiples, además de tener un carácter dinámico, por lo que para su análisis habrá que situar desde cuál de sus componentes es analizada.

Las consistencias en las conductas de la misma persona a través de diferentes contextos son denominadas características, hábitos, rasgos y la colección de estos, incluyendo sus interrelaciones, se denomina personalidad (Vela, 1986).

La tarea de una teoría de la personalidad radica en establecer aquellas consistencias de la conducta que no están determinadas por variables contextuales, cada una propone sus propias listas de rasgos e interrelaciones supuestas entre las características, éstas son las dimensiones o factores de personalidad que pueden usarse para clasificar las conductas interpersonales más estables de un individuo. Estas dimensiones o factores de personalidad junto con las variables contextuales sirven para explicar la variabilidad de la conducta.

En cuanto al estudio de la personalidad se han diseñado varias técnicas diferentes que surgen de diversos métodos de investigación, por lo que el psicólogo que estudie la personalidad debe conocer y emplear estas técnicas.

La personalidad es un fenómeno complejo, ya que involucra la comprensión de componentes fisiológicos y procesos bioquímicos, así como la influencia del medio social (Vela, 1986).

Existen diversos panoramas para el estudio de la personalidad que han dado como resultado diferentes escuelas y teorías, las cuales están representadas de acuerdo al desarrollo histórico que ha tenido la Ciencia.

Las teorías de la personalidad son intentos de explicación sistemática y ordenada de la estructura de la personalidad. Las teorías de la personalidad se han clasificado para fines didácticos siguiendo diversos criterios. El abordado aquí se hará con base en el autor o autores principales y principios en los que se basan (Vela, 1986).

**Encontramos que dentro del terreno de la Psicología aparecen las diferentes escuelas con sus respectivos principios que se han abocado al estudio de la personalidad, como son**

- Teorías Psicobiológicas
- Teorías Integradoras del Yo
- Teorías Personológicas
- Teorías Psicosociales
- Teorías Factoriales
- Teorías Psicodinámicas

De las cuales daremos una breve explicación

**Psicobiológicas de William H. Sheldon y E. Kretschmer (1940)** Estas teorías engloban los intentos de varios autores, para explicar la conducta del individuo con base en su estructura corporal física. Plantean la existencia de una estrecha relación entre el físico del individuo y su temperamento

**Las teorías integradoras del Yo de Gordon W. Allport y Carl R. Rogers (1965)** Estas hacen énfasis en el papel del yo, como factor principal en la integración y organización de la Personalidad, además de destacar la unicidad del ser humano como individuo.

**Personológicas de Henry A. Murray (1959)** Se basan en un interés por estudiar a la persona en su totalidad. La unidad básica de análisis dentro de esta teoría es el acontecimiento. Un 'acontecimiento' es una interacción entre dos o más entidades interdependientes que tienen lugar en el tiempo y se resuelve en una especie de intercambio

**Teorías Psicosociales de Alfred Adler (1930), Harry Sullivan (1953) y Erich Fromm (1970)** Estas teorías hacen énfasis en el papel que la sociedad y la cultura juegan en la estructuración y modelamiento de la personalidad de los individuos.

**Factoriales de Raymond B. Catell (1957) y Hans J. Eysenck (1966)** Utilizan los modelos matemáticos, esto ha sido otro de los muchos intentos para explicar y predecir la conducta humana

**Teorías Psicodinámicas de Sigmund Freud (1920) y Carl J. Jung (1954)** Estas teorías conciben a la personalidad como un conjunto de fuerzas que se oponen entre sí, a partir del esquema que postula a quien se considera padre de estas teorías (Freud) quien propone al ser humano dividido por tres entidades que son el ello, el yo, y el super yo, que se encuentran en continua búsqueda del equilibrio, dando como resultado una serie de comportamientos característicos de la personalidad de los individuos. El postulado básico de estas teorías es que las motivaciones del ser humano son inconscientes

Estas son sólo algunas consideraciones generales acerca de cómo se aborda actualmente el estudio de la personalidad

Por otra parte resulta patente, de las observaciones de la vida diaria que en nuestra sociedad existen claras diferencias de personalidad entre hombres y mujeres adultos. Un aspecto importante del desarrollo de la personalidad en el que se han manifestado diferencias de sexo tradicionales, incluye los intereses, las preferencias ideales, actitudes y el sentido personal de los valores. Estas características a causa de su naturaleza relativamente sutil y persistente ejercen a menudo una influencia insospechada, no sólo sobre el desarrollo de rasgos emocionales y del carácter sino también sobre los rendimientos y aptitudes efectivas del individuo.

Cada persona tiene características comunes que son el resultado de factores biológicos y ambientales y la existencia o pertenencia de cada persona en una estructura cultural o de grupo establece aspectos comunes inherentes al grupo. Con todo, cada persona es además singular como resultado de la interacción de numerosos encuentros, tensiones, conceptos, habilidades, actitudes y experiencias (Hodgetts, 1981).

Así pues, la personalidad, componente fundamental para entender porque las personas se comportan como lo hacen se puede definir como "la organización dinámica, dentro del individuo, de aquellos sistemas psicofísicos que determinan sus ajustes especiales al ambiente" Allport (1975), es decir, la personalidad comprende características y conductas de un individuo organizadas de tal suerte que reflejen el ajuste singular que dicha persona tiene con su ambiente.

La personalidad ha sido objeto de varios trabajos que se centran en los intentos por identificar y clasificar las características de la misma que son de importancia como medios explicativos o predictores del comportamiento de las personas.

Entre estas características o dimensiones que pueden influir en el ambiente laboral y que son de vital importancia para la presente investigación se encuentran el autoconcepto, el locus de control y la motivación de logro.

Por otra parte se ha ignorado esa gran área central que es el estudio del hombre en las organizaciones y las instituciones así como el carácter psicológico de tales agrupamientos. Sin embargo hoy en día el individuo pasa la mayor parte de sus horas diarias en organizaciones e instituciones.

Asimismo es un hecho elemental que las sociedades, debido a su naturaleza variada representan agrupamientos organizados de personas cuyas actividades están institucionalmente encauzadas. Por lo que esta investigación se enfoca al estudio de estos tres componentes de la personalidad dentro de una organización.



## 5. AUTOCONCEPTO

Desde hace varias décadas ha surgido un especial interés en el estudio del autoconcepto, debido a que se ha apreciado la importancia que tiene este factor para el óptimo desenvolvimiento del individuo, en todos los aspectos de la vida principalmente en el ámbito laboral, ya que es indiscutible que una persona que posee mayor nivel de autoconcepto demuestra una mejor adaptación tanto social como psicológica, en su ambiente laboral.

Los resultados de varios estudios han relacionado algunos atributos con la personalidad y entre ellos se encuentra lo que se ha llamado por muchos autores, sentido de sí mismo (Allport, 1975; Rogers, 1990); autoconcepción (Hoelter, 1985); autoconcepto (La Rosa, 1986; Markus y Wurf, 1987; Marshall, 1989); autoestima (Maslow, 1973; Bar-on-b, 1985; Braden, 1990); concepto de self (Epstein, 1973); autoimagen (Rosenberg, 1972), entre otros.

Haciendo una referencia histórica del desarrollo del constructo de autoconcepto, es necesario remontarse a los filósofos como Platón (siglo IV A.C.) que hace mención al "self" entendiéndolo como el alma. Aristóteles (siglo III A.C.) inicia una descripción del Yo. San Agustín describe el "Yo personal". Descartes (1637) habla de un sí mismo, lo cual muestra con claridad con su frase "Pienso luego existo" (Oñate, 1989). El oráculo Delfos ya postulaba el popular dicho "conócete a ti mismo" como un imperativo para alcanzar la armonía y la felicidad.

La literatura psicológica americana propone a William James como el primer psicólogo en estudiar el sí-mismo (Gergen, 1971; Wells y Maxwell, 1975; citado en La Rosa, 1982).

Las tradiciones hindúes, budistas y judío-cristianas ponen también, no menor énfasis en la importancia del autoconocimiento como un medio de desarrollo y evolución personal. Hasta la filosofía existencialista, sea la perspectiva de Sartre, materialista, en la cual "el hombre es una pasión inútil", o en el enfoque de un Gabriel Marcel o Martin Buber según los cuales hay un espacio para la esperanza, el hombre y la experiencia subjetiva ocupan el centro de las reflexiones y análisis.

Se puede decir también y muy particularmente, que una larga tradición de psicólogos, entre los cuales James, Cooley, Mead, Lecky, Sullivan, Hilgard, Rogers y Allport consideran el sí mismo y su conceptualización, no sólo como una función explicativa de procesos psicológicos, sino como necesario para comprender el propio comportamiento. Estos autores identificados como fenomenologistas, consideran el autoconcepto como el concepto más central en psicología (Epstein, 1973; citado en La Rosa, 1991).

## 5.1 DEFINICION

William James (1968) define el sí mismo de un individuo como la suma de todo lo que puede llamarse suyo incluyendo su cuerpo, familia, posesiones, estados de conciencia y reconocimiento social, el cual está conformado por:

- El self social o las opiniones que se tienen de él
- El self material o cuerpo
- El self espiritual que viene siendo el yo

Garrison (1972, en Ramos Vargas, 1988) menciona que el autoconcepto es una adquisición de conocimiento debido a que el hombre a través de su desarrollo va adquiriendo mayor conocimiento de sí mismo así como del mundo que lo rodea, ya que tiende a incorporar a su propia persona las consecuencias generales de cuanto va aprendiendo. En realidad más que de conocimientos, se trata de un conjunto de actividades cuyo aprendizaje se efectúa en idénticas condiciones que los demás.

Rogers (1950, en La Rosa, 1986) define al sí mismo como las percepciones de una persona respecto a sus habilidades, acciones, sentimientos y relaciones con su medio social. Distingue tres aspectos en las actitudes hacia uno mismo: el contenido específico de la actitud (dimensión cognitiva); un juicio respecto al contenido de la actitud, de acuerdo a algunos patrones (aspecto evaluativo) y un sentimiento relacionado en el juicio evaluativo que constituye la dimensión afectiva. La aceptación de uno mismo o sea la autoestima conforme Rogers, está relacionada con este último aspecto.

Generalmente se han usado los términos autoconcepto, autoimagen y autoestima como intercambiables, sin embargo, el autoconcepto abarca muchas dimensiones, una de las cuales es la autoestima que se refiere específicamente a la autoevaluación del individuo, esto es los juicios acerca de sí mismo, dentro de la cual se encuentra la autoimagen. Pope (1988) citado en Aguilar Velasco (1994) dice que la autoestima es la constelación de cosas que una persona usa para describirse a sí mismo y que puede llegar a ser componente del autoconcepto. La autoestima de un individuo está basada en una combinación de información objetiva y de evaluaciones subjetivas. Por el contrario el autoconcepto es una visión objetiva de aquellos rasgos, habilidades, características y cualidades que están presentes o ausentes como características físicas, rasgos psicológicos, sexo, identidad étnica, etc (Peterson, Southworth y Peters, 1983; Marshall, 1989; citado en Aguilar Velasco, 1994).

La autoestima puede ser afectada por rasgos culturales o por la percepción que otros tienen del sujeto. La autoestima y la sensación de competencia están relacionadas y puede traducirse en una mayor habilidad para controlar más el medio ambiente que finalmente se refiere a un locus de control interno. El

autoconcepto también se va diferenciando en múltiples dominios, además varía según la cultura y la familia a la que pertenecen Marshall (1989)

Según Coopersmith (1967) "la autoestima es un juicio personal sobre la dignidad de uno, expresado en las actitudes que el individuo mantiene hacia sí mismo" y también es "la extensión en que la persona cree ser capaz, significativa, extosa y digna". Desarrolló una escala para medir autoestima que en opinión de Crandall (1973) mide actitudes evaluativas en relación al sí mismo, en diversos dominios. En dos análisis factoriales con los resultados de la aplicación de las pruebas a dos muestras de sujetos universitarios, Coopersmith (1976) encontró los siguientes factores: autoevaluación, liderazgo-popularidad, familia-padres y asertividad-ansiedad.

Aunque los factoriales de esta prueba muestran que cumple con la caracterización multidimensional del autoconcepto, correlaciones de .75 y .44 con las escalas de deseabilidad social de Edwards y la de Mariowé-Crowne respectivamente reportadas por Taylor y Reitz (1968) cuestionan el que el instrumento mida autoestima y no deseabilidad social (La Rosa y Díaz Loving, 1991).

Fitts (1965) más preocupado con aspectos clínicos y de asesoramiento psicológico desarrolló el "Tennessee Self Concept Scale" (TSCS). La escala está constituida por 90 reactivos, balanceados positiva y negativamente, los cuales son clasificados en 5 categorías generales: autoconcepto físico, autoconcepto ético, autoconcepto personal, autoconcepto familiar y autoconcepto social. Los reactivos son, además, categorizados en una de las tres áreas: (1) identidad (quién/como soy yo), (2) autosatisfacción (como yo me acepto a mí mismo) y (3) comportamiento (como yo actúo). Son agregados 10 reactivos de la escala de mentira del MMPI.

Crandall (1973) apunta que en el instrumento de Fitts, no se controló la deseabilidad social que parece estar presente en la mayoría de las afirmaciones y Wylie (1974), critica la escala debido a la no independencia de los puntajes específicos que puede conducir a una redundancia de los perfiles.

El concepto de sí mismo designa al conjunto de ideas y actitudes de las que se tienen conciencia en un momento determinado. Se puede considerar también como una estructura cognoscitiva organizada y derivada de las experiencias del Yo personal. Así, de la conciencia acerca de uno, surgen las ideas o conceptos sobre la clase de persona que cada individuo piensa ser (Hamachek, 1981).

Calhouny Morse (1977, citado en Calhoun, Conley y Bolton, 1984) definieron el autoconcepto como "la forma en que el individuo percibe su conducta y él mismo, y la opinión de cómo lo ven otros a él"; la autoestima la define como "la satisfacción del individuo con su autoconcepto" y a la autopercepción como a la

unión del autoconcepto como las percepciones, sentimientos, actitudes que una persona tiene acerca de él (o ella) mismo (a) y que abarca muchas dimensiones entre las que se encuentra la autoestima que es la autoevaluación, es decir, nuestros juicios acerca de nosotros mismos, la cual puede ser afectada por rasgos físicos o por la percepción que otros tienen de nosotros.

También se ha hablado del self como: a) un contenido del sistema psíquico, b) como que dentro del "self" se encuentran "las instancias intrapsíquicas (yo, ello y super yo)", pero sin ser ninguna de ellas, c) incluye a las representaciones de objeto y las representaciones del self en el yo, d) surge como resultado de la interacción de factores natos y de las relaciones objetales, e) se diferencia paulatinamente de los objetos y del medio ambiente, f) abarca todo lo que es considerado como propio, bajo el concepto del sentimiento de pertenencia, g) contiene al concepto de identidad diferenciada, es la vivencia de lo que "yo soy", es decir, la identidad, h) es la totalidad de la personalidad, sus potencialidades, sentimientos, pensamientos, deseos y actitudes, Bages, "La tres autoimagen y percepción corporal", i) tiene continuidad y es verdadero, j) es un concepto que define a la persona total, es decir a la persona como un todo. (Bateson, 1985, citado en Aguilar Velasco, 1994)

El autoconcepto comprende el conjunto de percepciones, sentimientos, imágenes, autoatribuciones y juicios de valor referentes a sí mismo. Varios autores (Allport, 1961; L'Ecuyer, 1978; Rodríguez-Tomé, 1972; Sarbin, 1954, citados por Tamayo, 1982) insisten sobre el aspecto multidimensional del autoconcepto y otros (Gordon, 1968; L'Ecuyer, 1978) sobre la organización jerárquica de esas dimensiones. El autoconcepto comprende funciones perceptivas y activas. La percepción de sí mismo implica la participación activa del individuo para defenderla, conservarla y desarrollarla.

Fundamentalmente dinámico, el autoconcepto está siempre inconcluso, esto es, continuamente en construcción y cotidianamente en vía de revisión y adaptación a las exigencias sociales y a la manera de ser de los otros significativos (Gergen, 1972; Gergen y Wishow, 1995).

El autoconcepto debe ser entendido como un proceso psicológico cuyos contenidos y dinamismo son determinados socialmente. Es un fenómeno fundamentalmente social. "Lo que experimentamos como autoconcepto", afirma Cottrell (1969), "es un producto reflexivo de la interacción social". La matriz en la cual se forma y se desarrolla el autoconcepto es el "complemento de sí mismo con los otros" (Rodríguez-Tomé, 1972). El papel de los otros en la percepción de sí mismo es fundamental. El autoconcepto, sin ser exclusivamente una reproducción de la manera como el individuo es percibido por los otros, se construye fundamentalmente a partir de las percepciones y representaciones sociales de los otros significativos. Así, los otros forman un espejo en el cual a partir de las imágenes que él refleja, el individuo se descubre, se estructura y se reconoce. (el

ser humano existe necesariamente en una situación social, de tal manera que él no puede entrar en interacción, verbal y no-verbal, con los otros (Tamayo, 1982)

Por otra parte esta situación social implica también asumir papeles asignados por los otros escogidos por sí mismo

Estas dos realidades, la interacción y los papeles sociales, constituyen el lugar donde se realizan los intercambios de miradas, de sentimientos, de percepciones de expectativas en una palabra el lugar de las significaciones que modelan progresivamente el autoconcepto. Por consiguiente puede considerarse que todas aquellas variables que presentan una significación relacional y social, influyen en el autoconcepto

De hecho, la raza (Coles, 1976; Noland, 1972); la identidad étnica (Fu, 1979; Hofman, Beit-Hallahmi y Hertz-Lazarowitz, 1982); la región de origen (Tamayo, 1982); y la identidad sexual (Erdwins, Small y Gross, 1980); entre otros influyen e diversas dimensiones del autoconcepto

El sexo, el estado civil parecen ser determinantes básicos de la significación social. Evidentemente, términos de identidad o categorías tales como hombre, mujer, soltero, casado, intrínsecamente no tienen ningún contenido o significación. Su significación se deriva de su referencia a la interacción y a los papeles sociales. En este contexto específico de expectativas y respuestas de los otros significativos, que estas categorías pasan a ocupar un lugar privilegiado en la determinación de la significación social

¿Influye el estado civil y el sexo en el autoconcepto? Aún no existe respuesta definitiva para este problema. El impacto del estado civil aún no ha sido objeto de investigaciones empíricas. La variable sexo, por el contrario, ha recibido mucha atención de los investigadores

Sin embargo, los resultados son aún ambiguos. La revisión de la literatura realizada por Maccoby y Jacklin (1974) muestra que los resultados obtenidos hasta ese momento son contradictorios. Esta ambigüedad persiste en investigaciones posteriores. Por ejemplo, Stones y Kaiser (1978) encontraron, en tres de las 10 subescalas del Tennessee Self-Concept (TSCS); calificaciones significativamente más elevadas para los adolescentes masculinos que para los femeninos, en cuanto que Putnan, Hosie y Hansen (1978), no encontraron diferencias entre los sexos en ninguna de las subescalas del TSCS. Por otra parte, varios estudios encontraron que existen diferencias en el autoconcepto en función de la variable sexo (Phillips y Zigler, 1980; Prerost y Lancheta, 1979; Presecott, 1978; Smith, 1978; Zuckerman, 1980)

Los resultados obtenidos hasta el presente no proporcionan ninguna conclusión definitiva en cuanto a la influencia del sexo sobre el autoconcepto. Cuando fueron

encontradas diferencias sexuales, generalmente éstos favorecían a los sujetos del sexo masculino (Hoyenga y Hoyenga, 1979, Maccoby y Jacklin, 1974, Petersen, 1980 citados en Tamayo 1982).

Tamayo realizó un estudio de autoconcepto sexo y estado civil. La Escala Factorial de Autoconcepto (EFA), fue utilizada como instrumento de medida (Tamayo, 1981). La EFA es una diferencial semántico, construido y validado en Brasil, compuesta de 72 ítems bipolares distribuidos en 6 factores self ético, moral, autoconfianza, autocontrol, apertura social, actitud social y apariencia física.

Los resultados obtenidos en esta investigación revelaron un efecto importante del sexo sobre el autoconcepto. Los hombres presentaron un autoconcepto personal fuerte, caracterizado por la autoconfianza y el autocontrol. Por otra parte, el autoconcepto ético-moral fue más positivo en los sujetos de sexo femenino que en los sujetos de sexo masculino.

Los estereotipos sexuales tradicionales y los patrones convencionales de socialización del papel sexual, podrían explicar, al menos parcialmente, las diferencias sexuales encontradas. De hecho, los factores de autoconfianza y autocontrol están compuestos fundamentalmente por reactivos de la categoría de rasgos instrumentales considerados como característicos del papel sexual masculino. Por otra parte, los reactivos del factor autoconcepto ético-moral son atributos de la categoría de rasgos expresivos, tales como "honesto", "bueno", "generoso", el autoconcepto de los hombres encontrado en esta investigación, concuerdan con el papel instrumental y el de las mujeres con el papel expresivo. El autoconcepto personal fuertemente desarrollado de los hombres, es una exigencia básica para la acción, para la actividad profesional, para el éxito para construir un puente entre el hogar y la sociedad. Por otra parte el sólido autoconcepto ético-moral de las mujeres es fundamental para la preservación de la unidad y armonía de la familia.

Existe evidencia empírica según la cual las mujeres presentarían una mayor internalización de las normas morales que los hombres (Hoffman, 1975 citado en Tamayo 1982). Así pues, la percepción de la dimensión ético-moral, más elevada en las mujeres que en los hombres, podría ser consecuencia del hecho de poseer ellas valores y principios ético-morales más elevados que los hombres.

Con respecto al estado civil, los resultados obtenidos fueron: los sujetos casados presentaron calificaciones más elevadas que los solteros en los factores Apertura Social, Autoconfianza, Autocontrol y Autoconcepto Ético-Moral.

Finalmente, fueron observadas interacciones significativas entre sexo y estado civil, a nivel de la autoconfianza, de la apertura social y de la apariencia física. El efecto del matrimonio sobre los dos primeros factores fue más positivo para las

mujeres que para los hombres. Con respecto a la apariencia física la influencia del matrimonio fue opuesta para los sujetos masculinos y femeninos. En cuanto que las mujeres solteras presentaron calificaciones más bajas que los hombres solteros, las mujeres casadas se autoevaluaron más positivamente que los hombres casados.

Así el matrimonio parece tener un efecto más positivo sobre el autoconcepto de las mujeres que sobre el de los hombres, sin duda a causa de que, en la cultura latinoamericana, el matrimonio es más valorizado por ellas que por los hombres. Para las mujeres el matrimonio significa seguridad, prestigio y, en cierto sentido, libertad personal, al paso que para los hombres este implica un aumento de la responsabilidad financiera y una pérdida de libertad personal.

En un estudio hecho por Aguilar Velasco (1994) encontró. En lo que concierne a las diferencias en autoconcepto por género fueron las mujeres más que los hombres las que calificaron más alto en las dimensiones de sociabilidad afiliativa (social 1), sentimientos interindividuales o afectividad (emocional 2) y Ética. Lo que significa que las mujeres se perciben más respetuosas, amables, decentes, amigables, simpáticas, deseables, sencillas, educadas, corteses y atentas.

Además, las mujeres más que los hombres se sienten más afectuosas, tienen sentimientos interindividuales por lo que se perciben más amorosas, afectuosas, cariñosas, tiernas, románticas y sentimentales. Este resultado concuerda con el obtenido por Fullerton, Ursano, Welter y Slusarick (1989), ya que ellos no encontraron niveles altos de problemas interpersonales e índices mayores de ansiedad en adolescentes mujeres. Esto atañe a un factor de la vida emocional total que se refiere a la afectividad por que el instrumento utilizado contempla otras dimensiones que también incluyen elementos emocionales, pero que abarcan por un lado los estados de ánimo y por el otro la salud emocional (sentimientos interindividuales).

De acuerdo a los resultados, los sujetos de género femenino fueron más leales, honestas, sinceras, rectas, verdaderas y honradas, que son los adjetivos utilizados en la dimensión ética.

Roosemberg (1965) desarrolló una escala para medir autoestima, constituida por diez reactivos, a los cuales se contesta en una escala de cuatro puntos, desde totalmente de acuerdo hasta totalmente en desacuerdo. Según Crandall (1973), el instrumento probablemente mida el aspecto de autoaceptación de la autoestima.

Un estudio reportado por Milgram y Milgram (1975) cuyos hallazgos indican correlación significativa entre internalidad medida por la escala de Tel Aviv (Tel Aviv Scale) y un autoconcepto positivo evaluado por la escala de Tennessee de Autoconcepto (Tennessee Self-Concept Scale). Múltiples estudios fueron realizados para verificar la relación entre autoconcepto y motivación de logro. Se observa, de

modo general, una asociación entre motivación de logro y autoconcepto positivo aunque la relación no sea sencilla, ya que influyen diversas variables moderadoras, entre las cuales se encuentra el nivel de instrucción, el nivel socioeconómico, etnia, capacidad de los sujetos y sexo, entre otras (Hansford y Hattie 1982, citado en La Rosa 1986)

Autoconcepto y rendimiento académico se relacionan positivamente conforme diversos estudios (Campbell, 1967; Caplin 1969; Irwin 1967)

La importancia del autoconcepto en la educación ha sido verificada en diversos niveles de enseñanza: escuela intermedia (Shaveison y Blolus, 1982), preparatoria (Calsyn y Kenny, 1977) y en la universidad (Bayley, 1971)

Fammite y Díaz Guerrero (1983) realizaron un estudio con los alumnos juniors de High School de la ciudad de Houston de ambos sexos encontraron entre otros resultados, que un positivo autoconcepto en diferentes grados estaba positivamente relacionados con la media de calificaciones escolares y negativamente con rasgo de ansiedad (citado en La Rosa 1986)

El estudio realizado por La Rosa y Díaz Loving (1991) tuvo como objetivo la construcción y validación de escalas para evaluar el autoconcepto con el formato del diferencial semántico

La escala de autoconcepto en su forma definitiva es el resultado de cinco estudios pilotos y una aplicación final involucrando un total de 2 625 sujetos de ambos sexos (La Rosa y Díaz Loving 1991)

Explicaremos brevemente cada uno de los pasos utilizados en este estudio

## **Estudio 1.**

Identificación de las dimensiones importantes del autoconcepto

Se utilizó la técnica de "tormenta de ideas" para identificar las dimensiones importantes del autoconcepto. Se pidió verbalmente en el salón de clases que los sujetos manifestasen a través de la palabra los aspectos que consideraban importantes cuando pensaban en sí-mismos y de los cuales dependía su felicidad y realización. Las sugerencias de los alumnos eran escritas en el pizarrón hasta agotarse sus aportaciones.

A continuación el investigador y los alumnos empezaban a analizar las contribuciones a partir del criterio de redundancia es decir evitándose la repetición de las ideas, aunque las palabras fuesen diferentes a partir del criterio de discriminación o sea cuando una sugerencia era realmente distinta de otras.



utilizándose el criterio de generalización, es decir cuando un aspecto más específico podría ser representado por una más general; y finalmente por el criterio de la importancia del aspecto sugerido, lo que se obtenía por el consenso del grupo (La Rosa, 1986)

### **Estudio 2.**

Búsqueda de los adjetivos adecuados para describir y evaluar el individuo en las dimensiones físicas, sociales, emocional, ocupacional y ética

Participaron 300 alumnos universitarios de diversas carreras y 58 sujetos de la preparatoria

Se aplicó un cuestionario en el cual los sujetos debían escribir todos los adjetivos con valencia positiva o negativa que se les ocurriesen para describir los más diferentes tipos de personas, considerando las dimensiones propuestas: físicas, social, emocional, ocupacional y ética

Se obtuvo una gran cantidad de adjetivos, lo que permitió hacer una selección de los mismos de acuerdo a la frecuencia de mención (La Rosa y Díaz-Loving 1991)

### **Estudio 3.**

Búsqueda de los antónimos a los adjetivos propuestos en el estudio 2

La muestra estuvo constituida por 199 estudiantes universitarios, y 52 de la preparatoria, de los cuales 138 eran hombres, y 113 eran mujeres

Se aplicó un cuestionario en el cual se solicitaban los antónimos de 55 adjetivos, respecto de los cuales se tenía duda. En algunos casos se conocía el antónimo desde un punto de vista lingüístico denotativo, pero se deseaba verificar si tal antónimo correspondería al lenguaje común o connotativo

En los que se refiere a los trabajadores, para cada adjetivo fueron nombrados, en general, más de un antónimo, aunque algunos con una alta frecuencia de mención y otros con baja frecuencia. Se calculó, por eso, la media para verificar la diferencia entre el antónimo más nombrado y el que lo seguía hasta el menos nombrado (La Rosa y Díaz-Loving, 1991)

#### **Estudio 4.**

**Búsqueda de los antónimos a través de las correlaciones negativas de los mismo con sus opuestos en una situación de autoevaluación**

La muestra se constituyó por 165 universitarios y 52 de la preparatoria. De estos 105 eran hombres y 112 mujeres.

Se aplicó un cuestionario compuesto por 120 adjetivos que expresaban características que podrían ser utilizadas en la autoevaluación. Los adjetivos que se utilizaron resultaron de los estudios 2 y 3. El individuo se evaluaba en cada adjetivo a través de una escala de tipo Lickert que variaba desde totalmente de acuerdo (1) hasta totalmente en desacuerdo (5). Se tuvo la previsión que aproximadamente la mitad de los adjetivos fueron antónimos de la otra mitad. En algunos casos se dio más de un posible antónimo para cada adjetivo.

Posteriormente se calcularon las correlaciones producto momento de Pearson para las características pertenecientes a cada una de las dimensiones propuestas. El objetivo del presente estudio era buscar los adjetivos antónimos a través de las correlaciones negativas significativas más altas (La Rosa y Díaz-Loving 1991).

#### **Estudio 5.**

**Aplicación piloto del cuestionario para evaluar el autoconcepto**

Participaron en el estudio 418 estudiantes universitarios de la UNAM, 45 de la preparatoria, 80 novios que llevaban un curso premarital en el Centro Universitario Cultural (CUC), 53 personas casadas que dirigían los cursos de preparación para el matrimonio. Aproximadamente la mitad de la muestra eran hombres y la otra mitad mujeres.

El cuestionario aplicado resultó de los estudios 1, 2, 3 y 4 y se constituyó de 54 pares de adjetivos en los cuales uno era el antónimo del otro y se referían a las dimensiones propuestas del autoconcepto: físico, social, emocional, ocupacional y ética.

La técnica utilizada fue la del diferencial semántico, con siete intervalos. Los pares de adjetivos estaban mezclados en forma aleatoria tanto en lo que se refiere 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 estaban precedidas por la expresión "Yo soy" (La Rosa y Díaz-Loving 1991).

## **Estudio 6.**

**Segunda aplicación del cuestionario modificado y ampliado para evaluar el autoconcepto**

La muestra estuvo constituida por 1.083 sujetos de los cuales el 50.4% eran hombres y 49.6% eran mujeres.

Se encontraron las mismas dimensiones del estudio 5 social, emocional, ética y ocupacional además se encontró una nueva dimensión iniciativa

Esta escala de autoconcepto es por fortuna la primera prueba psicológica rigurosamente elaborada y altamente válida en México para discernir cuantitativamente en un individuo y en grupos que tan corteses o descorteses, qué tan amargados o joviales qué tan responsables etc. se perciben (Díaz Guerrero 1994). Por lo cual dicho instrumento se utilizó en la presente investigación

De acuerdo a lo expuesto en este tema se observa la importancia del autoconcepto dentro de todos los aspectos de la vida del hombre y primordialmente dentro de un ambiente.

## 6. LOCUS DE CONTROL

En la vida diaria vivimos diversas experiencias que nos enfrentan al problema del control. Es común, principalmente en nuestra cultura experimentar situaciones cuyas causas atribuimos ya sea a otras personas, eventos, o bien al destino, situándolos fuera de nuestro control, es decir, que en muchas ocasiones nos sentimos ajenos a ser nosotros los constructores de nuestros éxitos o fracasos.

Es por esto, que resulta de suma importancia el estudio del constructo de locus de control interno y externo, ya que a través de éste se pueden conocer muchas características de la personalidad.

El concepto de locus de control (LC) propuesto por Rotter (1966) proviene de la concepción que hace de la naturaleza y los efectos del reforzamiento en su teoría del Aprendizaje Social. Considera que el reforzamiento actúa confirmando una expectativa de que dicho reforzamiento procederá a una conducta o evento particular en situaciones futuras, pero, cuando el reforzamiento es percibido como no contingente de la conducta propia del sujeto, no se incrementará la expectativa tanto como en el caso de que sea percibido como contingente.

El autor supone que las expectativas se generalizan de una situación a otras series de situaciones percibidas como relacionadas o similares, por lo cual la historia individual de reforzamientos influirá en el grado en que las personas atribuyen diferentes reforzamientos a sus propias acciones.

Con base en la diferencia de la percepción de la contingencia del reforzamiento, desarrolló el concepto de control interno-externo. Cuando una persona percibe que el reforzamiento es contingente a su propia conducta o a sus características relativamente permanentes (habilidades), se dice que tiene una creencia en control interno, mientras que si la persona percibe el reforzamiento como no contingente a sus acciones, sino como resultado de la suerte, el destino o el poder de otros, se dice que tiene una creencia en control externo.

De acuerdo a lo anterior, puede decirse que un individuo interno es aquel que considera que la mayoría de los reforzamientos son contingentes a sus conductas, capacidades o habilidades, mientras que un individuo externo es el que considera que la mayoría de los reforzamientos no están bajo su control, sino que son controlados por otros factores como la suerte, el destino o el poder de otro.

La importancia de este constructo radica en que una persona se anticipa ante una situación dada de acuerdo a las expectativas generales que se ha formado según sus experiencias pasadas de reforzamiento, lo cual puede afectar una gran variedad de sus conductas.

Estas expectativas generalizadas provocaran diferencias características de la conducta, al considerar situaciones culturalmente categorizadas como determinadas por la suerte versus determinadas por la habilidad, y pueden actuar produciendo diferencias individuales dentro de una condición específica. Lo anterior hace de esta variable un aspecto relevante en la descripción de la personalidad.

Rotter (1966) afirma que los individuos con un locus de control interno están más relacionados a experiencias de buen éxito y conductas de logro ya que son personas que

- Están más atentos a todo aquello que les pueda dar información para su conducta futura
- Intentan aumentar sus condiciones ambientales
- Ponen mayor atención en las destrezas o reforzamientos de logro y más comprometidos por sus habilidades en especial sus fracasos o errores
- Son más resistentes a manipulaciones exteriores que lo puedan influenciar

Lefcourt (1984) reporta además

- Mayor procesamiento cognitivo: un aprendizaje más intencional
- Selección de más tareas de reto: mayor habilidad para obtener gratificación y persistir a pesar de dificultades
- Mayores niveles de funcionamiento académico y vocacional y actitudes más positivas de logro
- Tratan de prevenir y remediar problemas de salud
- Mejores relaciones interpersonales: mayor asertividad hacia los demás, mayor respeto
- Mayor autoestima: mejor sentido del humor, menor ansiedad y menor depresión

Son varias las investigaciones que han demostrado que la percepción de una situación como controlada por la suerte, el destino o el poder de otros, influye en la predicción de diferencias conductuales, en comparación de situaciones en las que el individuo siente que el reforzamiento es controlado por su propia conducta (Rotter y Mulry, 1965; Lefcourt, 1986; Feather, 1985, 1987, 1988; Phares, Ritchie y Davis, 1988; Phares, 1991). Estos estudios muestran claramente diferencias entre individuos externos e internos en lo que respecta a: el valor que otorgan a la misma recompensa; el tiempo que tardan en tomar una decisión con instrucciones de habilidad o de casualidad; la atracción por el éxito o la repulsión por el fracaso cuando se incrementa la dificultad de una tarea; la influencia del éxito o fracaso inicial en desempeños posteriores; la reducción del valor del reforzamiento y la reacción a la amenaza. Asimismo muestran que los sujetos internos manifiestan más iniciativa en sus esfuerzos para alcanzar metas y controlar el ambiente que los externos. Además se ha encontrado una asociación negativa entre la autoestima y la externalidad (Morrison y Morrison, 1979; citado en La Rosa, 1986).

Estas diferencias conductuales están relacionadas con la forma en que los individuos enfrentan su medio ambiente, considerándose que los individuos orientados internamente confiarán más en sus habilidades y sentirán que son capaces de modificar algunas situaciones del medio ambiente, en cambio los individuos orientados externamente confiarán más en la suerte, el destino o el poder de otros, y por lo tanto, sentirán que los cambios dentro de su medio ambiente son debidos a fuerzas externas a ellos.

Esta forma de reaccionar frente al medio ambiente ha sido definida por Díaz-Guerrero y Castillo-Vales (1981) investigadores mexicanos como estilo de confrontación. Consideran tres estilos de confrontación denominados:

- 1) confrontación activa autoafirmativa vs confrontación obediente-afirmativa
- 2) confrontación autónoma vs confrontación interdependiente
- 3) control interno activo vs control externo pasivo.

En este estudio se analizaron las correlaciones entre estilos de confrontación y de algunas medidas de personalidad entre ellas LC, encontrándose que el LC interno correlacionaba significativamente y positivamente con autoafirmación activa, control interno activo y autonomía.

Estos resultados son relevantes para la presente investigación porque están relacionados con el concepto de locus de control y muestran que esta variable determina de alguna manera, diferencias individuales en la personalidad de los sujetos.

## 6.1 MULTIDIMENSIONALIDAD DEL LOCUS DE CONTROL.

El instrumento que más se ha usado para medir LC en adultos es la escala I/E de Rotter (1966), constituida por 23 reactivos mas seis de relleno para tornar ambiguo el objetivo de la prueba. Cada reactivo está constituido de dos opciones una que expresa una creencia en control interno y la otra una creencia en control externo. Su unidimensionalidad es cuestionable según lo muestran diversos estudios dentro de los cuales algunos sugieren una distinción entre control personal y control ideológico, más que enfocarse a un solo atributo (Lao 1990, Abrahamson, 1983, Carments, 1984, Viney 1984, Barling y Bolon, 1990, Niles, 1981, Trimble y Richardson 1982). Esta diferenciación se refiere a qué tanto control una persona cree que la mayoría de la gente de su sociedad posee (Control Ideológico) y que tanto control individual cree poseer esa persona (Control personal). Los autores que apoyan esta diferenciación consideran que a pesar de que Rotter (1966) define control interno como creencias individuales sobre las contingencias de la propia conducta su escala I/E contiene solo algunos items que se relacionan con creencias personales pues la mayoría de los items enfrentan a las personas con adherencias individuales a creencias ideológicas acerca de lo que determina el éxito para la mayoría de la gente en su sociedad.

Otros autores sugieren la separación del poder de otros y la suerte en lo referente a la dimensión de externalidad (Levenson 1963, Niles 1981) y defieren al factor suerte como Fatalismo.

En términos generales, y de acuerdo a los resultados anteriores hasta el presente podría hablarse de tres dimensiones generales del LC:

- 1) Control personal: habilidades percibidas para controlar el ambiente dentro del dominio personal sobre el curso de la vida propia.
- 2) Control ideológico: creencias ideológicas generales en las habilidades de la mayoría de la gente para controlar su medio ambiente.
- 3) Fatalismo: creencias en la determinación de la vida por la suerte o el destino.

Una explicación de las dimensiones de locus de control puede estar basada en diferencias culturales, donde la ideología juegue un papel importante, ya que la percepción de las conductas que un individuo pueda controlar será determinado por las normas que rigen dicha sociedad; por tanto, se esperaría que las premisas socioculturales dictaminaran los parámetros del locus de control.

Por lo que respecta a las formas de medición utilizadas con niños, están entre otras, la escala de locus de control para niños de Nowicki y Strickland (1963) y el cuestionario de responsabilidad de logro intelectual de Crandall y otros (1965). También se ha cuestionado la unidimensionalidad de estas formas de medición, así como su validez y confiabilidad.

También se ha utilizado la escala de locus de control de Levenson (1973, 1974, 1981, citado en Tamayo, 1983) en la medición para adultos y evalúa 3 dimensiones:

- 1) Internalidad
- 2) Otros Poderosos
- 3) Azar

En México, La Rosa (1986) elaboró una escala de locus de control tomando como base la escala de Rotter y se validó con estudiantes de la Universidad Nacional Autónoma de México. Esta escala considera el contexto psicosociocultural de este país, de ahí que para la presente investigación se utilizó dicho instrumento.

## **6.2 RELACION ENTRE LOCUS DE CONTROL Y ALGUNAS CONDUCTAS ESPECIFICAS.**

Son numerosos los estudios realizados acerca de la relación entre LC y diversas variables de personalidad, como puede apreciarse en las revisiones de Lefcourt (1991) y Reynolds (1986). La mayoría de los estudios que se han llevado a cabo son de tipo correlacional, y los resultados muestran que existen diferencias en las características de los sujetos externos e internos.

Dentro de las conductas que se han estudiado en relación a LC son la autoestima (Fish y Karabenick, 1991) y el estilo cognitivo (Farley, Cohen y Foster, 1986; Díaz-Guerrero y Castillo-Vales, 1981). Se ha encontrado que ambas variables correlacionan positiva y significativamente con LC, o sea que, los sujetos internos tienen un nivel de autoestima mayor que los externos, y desarrollan un estilo cognitivo independiente, opuesto al que desarrollan los externos, que es dependiente del campo.

También se ha estudiado el LC como determinante de la cantidad de influencia ejercida, encontrándose que los sujetos internos se resisten más a la influencia social que los externos (Phares, 1991).

Otros estudios se han enfocado al análisis del locus de control y la necesidad de logro. Los resultados indican que las personas con alta internalidad muestran alta necesidad de logro. Asimismo, los sujetos internos seleccionan tareas que comprometen sus capacidades o metas controlables, esto es, exigen habilidades



en posición de la persona (o susceptibles de ser aprendidas) pero no tareas o metas básicamente azarosas (Romero, 1990 citado en Andrade, 1984)

Por lo que respecta a la influencia del nivel socioeconómico, variable que puede ser importante en el locus de control por la determinación que implica en la percepción de oportunidades, existe muy poca información quizás por la dificultad que representa la medición de esta variable. Aunque existen algunos estudios que muestran diferencias en LC de acuerdo al nivel socioeconómico (Farley y otros, 1985; Jones y Zoppel, 1989), se requiere de mayor investigación en este aspecto. Se ha encontrado que los individuos que dependen de fuerzas externas provienen más bien de niveles socioeconómicos bajos y actúan de manera defensiva contra su fracaso, éstos se resisten menos a las manipulaciones de otros (Rotter, 1966 citado en Aguilar, 1994).

En cuanto a la relación de edad y locus de control se han encontrado diferencias significativas en internalidad aumentando dicha dimensión con la edad cronológica a partir de los 30 años (Tamayo, 1993).

### **6.3 DIFERENCIAS POR SEXO.**

Varios estudios sugieren que existen diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a las puntuaciones obtenidas en control interno-externo (Crandall y otros, 1985; McGhee y Crandall, 1988; Parsons y Schneider, 1984; McGinnies, Nordholm, Ward y Bhanthumnavin, 1984; Krampen y Wiegler, 1981).

Los resultados muestran que generalmente las mujeres obtienen puntajes más altos en externalidad que los hombres, lo cual parece explicarse por sesgos del rol sexual, quedando de manifiesto sobre todo en respuestas a preguntas que reflejan conductas estereotípicas masculinas y femeninas.

Tamayo (1993) encontró que puntuaciones mayores en hombres en cuanto a control externo. Sin embargo Eisenberg (1994) no reporta diferencias significativas entre hombres y mujeres en locus de control interno y externo.

Aguilar Velasco (1994), analizando las diferencias de locus de control por género con estudiantes de preparatoria, encontró que los hombres obtuvieron puntajes significativamente más altos en comparación con las mujeres en las dimensiones: Fatalismo/Suerte, Poderosos del Macrocósmos, Afectividad y Poderosos del Microcósmos.

## 6.4 DIFERENCIAS CULTURALES

Algunas investigaciones se han enfocado a estudiar las diferencias en locus de control en sujetos de diferentes países, demostrando que el pertenecer a determinado país tiene efectos significativos en los puntajes de locus de control (McGinnies y otros, 1974; Parsons y Schneider, 1974).

Según los resultados, parece ser que la estructura social de un país influye en las diferencias de locus de control. Por ejemplo, en países donde las personas tienen menos oportunidades sociales y vocacionales, tendrán mayor tendencia hacia la externalidad; que aquellas que perciben que en sus países existe la posibilidad de luchar y obtener ciertos logros.

Otra característica que puede influir son las premisas culturales inherentes a cada país, esto es los valores de cada sociedad, ya que los individuos que crecen en sociedades donde los valores tradicionales como la obediencia y la conformidad son aceptados, darán mayor importancia a factores externos y por lo tanto tendrán mayores creencias en el control externo que en el interno.

Dentro de la cultura mexicana Díaz Guerrero (1967) señala que existe una actitud fatalista del mexicano en donde "poco ha hecho por controlar la realidad externa".

En resumen, como se pudo apreciar el locus de control es un factor de gran importancia para el comportamiento en todos los escenarios de la vida de la persona, y especialmente en el ambiente laboral de las mismas, ayudando a explicar y predecir el comportamiento en las organizaciones.

El problema del control es pues, fundamental, no solo por el gran número de investigaciones que tratan del asunto y de sus varias implicaciones sino también por la experiencia personal de uno que se enfrenta en la vida cotidiana con el problema del control. ¿Podré conseguir una buena calificación? ¿Obtendré un buen empleo? Son tantos los retos del control que justifican plenamente su estudio.

## 7. MOTIVACION

La palabra motivación se deriva del vocablo latino movere, que significa mover, a partir de este término se han cambiado los significados Dessler (1976) lo considera como un reflejo de "el deseo que tiene una persona de satisfacer ciertas necesidades" Kelly (1974) afirma que "tiene algo que ver con las fuerzas que mantienen y alteran la dirección, la calidad y la intensidad de la conducta". Por su parte Jones (1954) la ha definido como algo relacionado con "la forma en que la conducta se inicia, se energiza, se sostiene, se dirige, se detiene y con el tipo de reacción subjetiva que está presente en la organización mientras se desarrolla todo esto". Lo que parece contener los tres aspectos comunes del proceso de motivación. Esto se asocia con a) lo que le confiere energía a la conducta humana, b) la forma en que se dirige o encausa esta conducta y c) la manera en que se puede sostener la conducta. La Motivación es un proceso muy complejo. En primer lugar la causa o motivo que tiene una persona para realizar una acción específica no se puede ver, sólo se puede inferir. Por lo tanto cuando se observa que alguien trabaja muchas horas extras, no se puede afirmar de manera definitiva que el individuo está muy motivado por el trabajador. Pudiera ser, sencillamente que la persona está retrasada en la preparación de su informe quincenal y necesita terminarlo antes de salir de vacaciones al día siguiente.

Por otra parte los individuos pueden tener gran cantidad de necesidad o expectativa que cambian continuamente y que, en algunos casos, están en conflicto entre sí.

En otro aspecto que observar las personas satisfacen sus necesidades en muchas formas distintas, por ejemplo, algunos vendedores trabajan con mucha intensidad por que desean ganar una gran cantidad de dinero para mantener su nivel de vida, otros lo hacen por que se les ha asignado de ventas elevadas, otros trabajan con esa intensidad para ganar este año más dinero que el año pasado. Al observar a estos trabajadores en acción es difícil establecer a primera vista diferencias entre estos tres grupos.

En último lugar, la satisfacción de una necesidad particular puede conducir en realidad a un aumento en su intensidad. Por ejemplo, algunos estudios han revelado que un aumento salarial genera a veces en la persona, una mayor ambición de dinero, y en otras ocasiones, una promoción inspira el deseo de lograr otra promoción.

La motivación de logro tienen un modo de hacer que la gente sea más realista con respecto a sí misma y a los éxitos que busca. Por lo que una persona con un alto grado de impulso de logro no necesariamente posee un don de habilidad para la organización mayor que el de otro, tiene actitudes que lo capacitan para hacer mejor uso de sus capacidades en comparación con otras personas.

Cuando encuentra un obstáculo, comienza a buscar la forma de darle la vuelta, en vez de dejar que sus pensamientos se concentren en el obstáculo en sí. Es un hombre práctico, atrevido y determinado, combinación formidable que puede alcanzar admirables resultados con o sin gran brillantez de la organización.

## 7.1 MOTIVACION DE LOGRO

El concepto de Motivación de Logro aparece por primera vez en 1938 dentro de la obra *Exploration in Personality*, de Murray (Bischof, 1980 y Cueli, 1972, citados en Eisenberg, 1994).

Más tarde Morgan (1966) define al Motivo de Logro tomando como base a la persona con alta motivación la cual es aquella que obtiene satisfacción al vencer obstáculos con su propio esfuerzo, toma riesgos calculados, busca ascender en la escala social, trabaja más para acumular capital y le gusta hacer cosas difíciles y de hecho su satisfacción aumenta con la dificultad.

Se le ha dado diferentes nombres: madurez emocional, integración de sí mismo, carácter genital, orientación productiva, funcionamiento pleno, necesidad de logro, pero cualquiera que sea el nombre con que se le designe el concepto se refiere a la meta más alta del desarrollo humano, a la cumbre que aspira llegar toda persona en su evolución como tal (Coffer, 1979).

Murray (1983) considera que la Motivación de Logro consiste en el deseo de "vencer obstáculos", rivalizar con otros, lograr algo difícil, dominar, manipular u organizar objetos, seres humanos e ideas y aumentar la autoestima a través de la utilización productiva del talento.

McClelland, ha definido la Motivación de Logro como "una orientación hacia alcanzar ciertos estándares de excelencia, es decir, la organización, la manipulación y el dominio del medio físico y social. La superación de obstáculos y el mantenimiento de elevados niveles de trabajo, la competencia mediante el esfuerzo por superar la propia labor, así como la rivalidad y la superación de los demás".

A nivel laboral, la necesidad de logro puede ser considerada como la motivación para el trabajo, en el sentido de ser la fuerza que impulsa al individuo a hacer uso de sus capacidades psicológicas de inteligencia y aptitudes específicas que le permiten hacer un aporte a la vida colectiva (Romero, 1985).

Abraham Maslow (1973) define la autorrealización o la Motivación de Logro como el deseo de llegar a ser todo lo que uno es capaz de llegar a ser. Un elemento común que subyace en muchas de las manifestaciones del individuo autorrealizante es la experiencia cumbre.

Este concepto de Maslow se refiere a los momentos que el ser humano experimenta o siente autorrealización de manera especial sus mejores momentos de éxtasis, su máxima felicidad (Maslow, 1968)

David McClelland (1968) se refirió al concepto de autorrealización llamándole Motivación de Logro, este autor la definió como "un proceso de planteamiento y un esfuerzo hacia el progreso y hacia la excelencia tratando de realizar algo único en su género y manteniendo siempre una elección comparativa con lo ejecutado anteriormente derivando satisfacción en realizar cosas siempre mejor"

De acuerdo a diversas investigaciones realizadas por autores como Atkinson (1965), Korman (1975), McClelland (1973,1983) y Baron (1983), se pueden señalar las siguientes características de las personas motivadas hacia el logro (Eisenberg, 1994)

- Son personas que se esfuerzan por metas alcanzables pero no demasiado fáciles, prefieren situaciones que provean de retroalimentación concreta respecto a los resultados de sus ejecuciones
- Son sensibles a sus propios impulsos
- La motivación de logro hace a las gentes más realistas en cuanto a sus potencialidades, a los éxitos y a las metas que buscan
- Su logro de pensar está más orientado hacia el futuro anticipando adecuadamente las situaciones y predicciones de manera lógica
- Suelen ser persistentes, realistas y orientadas a la acción

De acuerdo a la motivación de logro se encuentran diferentes situaciones (Atkinson, 1965).

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

Situaciones en las que es posible conocer el resultado, estas personas desean saber lo que obtienen con su propio esfuerzo, tienden a trabajar más bien de manera individual para poder llegar al origen del éxito en la empresa. Cuando han logrado estos objetivos se estimulan en el trabajo y en la motivación de logro. Lo que llevó a McClelland a trabajar con un grupo de hombres de empresa, en donde encontró que estos individuos desean lograr cosas, por lo cual, se plantean metas

que persiguen en forma persistente y realista, cuando se encuentran con un obstáculo intentan superarlo (Johnson, 1979)

## 7.2 DESARROLLO DE LA MOTIVACION DE LOGRO

La historia del estudio de la motivación de logro puede dividirse en tres grandes etapas

Primero, los estudios de McClelland, Clark y Roby (1949) y otros autores que se dedicaron a la medición de la motivación de logro sin un marco teórico conceptual explícito; segundo, los intentos de McClelland y colaboradores (1953) para organizar los diferentes estudios según una construcción conceptual; y tercero, los diferentes experimentos sobre el efecto de arousal o despertar experimental de la motivación en el pensamiento imaginativo en la fantasía y sobre el impacto de las diferencias individuales respecto a la fuerza del motivo en el comportamiento.

McClelland (1961) utilizó el análisis de las fantasías para medir la motivación de logro por tres razones fundamentales: a) en la fantasía todo es posible, por lo menos simbólicamente; b) la fantasía es más fácilmente influenciable que cualquier otro proceso; y c) como no es un comportamiento, la fantasía muestra lo que realmente preocupa, gusta e interesa a la persona.

McClelland realizó un estudio donde trató de despertar la necesidad de logro en un grupo de sujetos y de medir sus efectos en la fantasía. Se les pidió que escribirán historias de cinco minutos en respuesta a cuatro figuras proyectadas durante 20 segundos cada una. Se les recomendaba que "tuvieran" en cuenta cuatro preguntas: ¿qué pasa? ¿qué ha originado esta situación? ¿qué piensan? y ¿qué pasará?

Posteriormente se desarrolló un sistema de puntuación basado en varias categorías que seguían la secuencia de la solución de los problemas: frases de necesidad o deseo; actividades instrumentales; bloque u obstáculo; internos o externos; anticipaciones del desempeño; afecto positivo o negativo que acompaña al éxito o al fracaso cuando se alcanza una meta; etc. El problema fue establecer lo que se considerase directamente relacionado con el logro, por lo que se precisó que toda imagen que sugiera competencia con un estándar se relaciona con el logro (McClelland, 1961).

La primera medición se llevó a cabo con estudiantes universitarios del sexo masculino (McClelland et al., 1949); con dos grupos al grupo experimental se le aplicaron unos test que se suponía debían despertar la necesidad de logro dándole instrucciones específicas para ello y posteriormente se les presentaron las láminas. Las mismas láminas se presentaron al grupo control pero sin

preparación previa. Al analizar las historias de los grupos, se encontró que el grupo experimental hacía mayor referencia a la excelencia en el desempeño que el grupo control y las puntuaciones de necesidad de logro eran mayores en el grupo control.

En experimentos posteriores, con sujetos en situación normal, es decir, en la que no se había "despertado" la necesidad de logro, se encontraron diferencias individuales marcadas en la puntuación, con base en la cual se afirmó que algunas personas tienen una mayor necesidad de logro que otras.

Entre los primeros estudios que pretendían medir la necesidad de logro, pueden incluirse los de Winterbottom (1958) y French y Thomas (1958). Winterbottom analizó a 29 niños de 9 años en una situación de resolución de rompecabezas. Cada niño podía pedir ayuda o descanso por intervalos. Luego se le presentaron las láminas del T.A.T. y se observó que los sujetos con alta puntuación en la necesidad de logro habían pedido ayuda en menor frecuencia y refusaban suspender su trabajo un mayor número de veces que los niños con baja necesidad de logro. Winterbottom afirmó que la necesidad de logro tiene origen en las primeras experiencias de los niños y una alta necesidad de logro se relaciona con las exigencias de la madre para que fueran independientes desde edad temprana (Gellerman, 1973).

French y Thomas en un estudio con 92 sujetos de la fuerza aérea estadounidense, encontraron una relación positiva entre el tiempo gastado en un problema mecánico complejo y la necesidad de logro medida por un test insight, semejante al T.A.T. Estos investigadores reportan que la mayor parte del grupo con una mayor motivación de logro, empleó todo el tiempo para tratar de resolver la tarea, mientras que el grupo de baja necesidad de logro suspendió su tarea antes que terminase el tiempo permitido para ello.

Posteriormente McClelland (1961) quiso validar su teoría en la motivación y más concretamente en la motivación de logro en diferentes culturas y diferentes épocas. Como consecuencia de lo anterior, se han realizado gran cantidad de estudios experimentales para determinar las relaciones entre la motivación de logro y el desempeño (Gjesme, 1974; Schneider, 1977), el éxito y fracaso, la persistencia (Feather, 1966), la elección vocacional y otros comportamientos más.

## **7.3 TEORÍAS DE LA MOTIVACION**

### **7.3.1 TEORÍAS CLÁSICAS SOBRE LA MOTIVACION**

La década de los 50's representa un fecundo periodo en el desarrollo de los conceptos relacionados con la Motivación, en este lapso se formularon tres teorías específicas las cuales han sido objeto de críticas y son puestas en tela de

juicio, dichas teorías son: Teoría de la jerarquización, las Teorías X, Y y la Teoría de Higiene-Motivación

Es preciso conocer estas teorías por dos razones principales: 1) Representan la base de donde se han originado las teorías contemporáneas, 2) Los gerentes normalmente la utilizan junto con su terminología al explicar la Motivación del Empleado (Robbins, 1987)

### 7.3.2 TEORÍA DE LA JERARQUIZACIÓN DE NECESIDADES DE ABRAHAM MASLOW.

La Motivación para Maslow (1972), es un estado particular del individuo "el estado de desequilibrio o falta de balanceo". Maslow señala que cuando una persona se ve motivada, es para corregir tal desequilibrio, es decir, busca la forma de satisfacerla. Y habla de un ciclo de Motivación como un proceso que se compone de tres partes:

**La necesidad o motivo:** Un estado de desequilibrio fisiológico o psicológico.

**Respuesta de Conducta Motivada:** Una acción dirigida hacia la satisfacción de ese desequilibrio.

**Meta:** Lo que se debe obtener para reducir el desequilibrio, es decir, el objeto de la conducta motivada.

Este autor considera que el hombre tiene la peculiaridad de estar deseando casi siempre algo y que en pocas ocasiones alcanza un estado de completa satisfacción excepto por un corto tiempo y que cuando el deseo es satisfecho, aparece otro y viene a tomar su lugar.

Para Maslow las necesidades en el ser humano están ordenadas de acuerdo a una jerarquía de predominio y supone que para que funcionen las necesidades superiores deben haber sido satisfecho previamente las necesidades inferiores. Jerarquiza las necesidades del orden más bajo al más alto en la siguiente forma:

**Necesidades Fisiológicas:** Dentro de estas necesidades se encuentran principalmente, hambre, sed, vivienda, sexo y otras necesidades corporales.

Maslow, menciona que los impulsos fisiológicos son relativamente indispensables de otras motivaciones del organismo como un todo. Sin lugar a duda las necesidades fisiológicas son las más presentes.

Lo que esto significa que cuando el ser humano carece de todo es más factible que la motivación principal sean las necesidades fisiológicas antes que cualquier



otra cosa y cuando las necesidades son razonablemente satisfechas surgen otras, tomando importancia y volviéndose prepotentes

**Necesidades de Seguridad** Comprende seguridad y protección contra daño físico y emocional

Si las necesidades fisiológicas están relativamente bien gratificadas, surge este nuevo grupo de necesidades

Estas necesidades se van a referir en tener una existencia general ordenada en un medio estable y que este relativamente libre de amenaza y que pongan en peligro la seguridad y la existencia de la persona. Esto es, cuando la persona experimenta el deseo de mantenerse a salvo en la medida de lo posible, de las contingencias de la vida, como accidentes, enfermedades o inestabilidad económica.

Según Maslow (1974) el adulto normal y sano en general, satisface con facilidad en nuestra cultura sus necesidades de seguridad. Al igual que el hombre saciado que ya no tiene hambre, un hombre seguro ya no se siente en peligro y entonces otras necesidades van apareciendo como representantes y así surge el siguiente grupo de necesidades

**Necesidades de Afiliación** Incluye amor, afecto, pertenencia, aceptación y amistad.

Si tanto las necesidades fisiológicas como las necesidades de seguridad están más o menos satisfechas, surgirán entonces las necesidades antes mencionadas, dado que el hombre es un ser social por naturaleza y necesita afiliarse, requiere vivir dentro de una comunidad, sentir que pertenece a ella y que es aceptado por ella.

**Necesidades de Estima** Incluye factores internos de estimación, como respeto de sí mismo, autonomía y logro, comprende también factores de estima como estatus, reconocimiento y aceptación.

Por autoestimación se entiende aquello que está cimentado de manera sólida en la capacidad real de logro y el respeto a los demás (Vromm, 1982)

Estas necesidades pueden clasificarse en dos grupos

Primero. Uno se dará en los individuos a través del deseo de fuerzas de logro, de adecuación, confianza, e independencia y libertad y segundo, lo que se llama deseo de reputación o prestigio, reconocimiento, atención, importancia o aprecio. La satisfacción de la necesidad de autoestimación origina sentimientos de confianza en sí mismo, valor, fuerza, capacidad de adecuación, de ser útil en todo

lo que el individuo realiza. La falta de satisfacción de esta necesidad produce sentimientos de inferioridad, inseguridad e impotencia, las cuales a su vez dan origen a reacciones neuróticas.

Las anteriores necesidades son las que se encuentran debajo de la autorrealización en la jerarquía de Maslow, siendo esta la necesidad cumbre (Eisenberg, 1994).

**Necesidades de Autorrealización.** Esta representada por el impulso de llegar a ser lo que se puede ser y comprende crecimiento, realización del propio potencial y la autorrealización.

A este nivel, el individuo lucha por lograr todo su potencial en lo que respecta al autodesarrollo y creatividad. En esta escala se ha demostrado que la competencia y los logros son motivos íntimamente relacionados. Los individuos tratan de satisfacer sus necesidades de autorrealización dominando su ambiente al pretender lo que son y no son capaces de hacer, y a luchar por alcanzar todo lo que pueda mediante la búsqueda de metas moderadamente difíciles pero potencialmente alcanzables (Eisenberg, 1994).

### 7.3.3 TEORIA X -Y.

McGregor (1969), propuso dos puntos de vista distintos sobre el ser humano, uno básicamente negativo denominado "Teoría X" y el otro básicamente positivo llamado "Teoría Y".

Después de examinar la manera en que los gerentes tratan con sus subordinados, el autor llegó a la conclusión de que la concepción que tenían los gerentes sobre la naturaleza humana se fundaba en ciertos grupos de suposiciones y que tendían a modelar su comportamiento con los subordinados.

Según la teoría, las cuatro suposiciones que hacen los gerentes son:

- 1.- Los empleados sienten una aversión intrínseca por el trabajo y en lo posible tratarán de evitarlo.
- 2.- Puesto que les molesta el trabajo, hay que obligarlos, controlarlos o amendarlos con sanciones para que alcancen las metas.
- 3.- Los empleados rehuyen las responsabilidades y buscan dirección formal en lo posible.
- 4.- La mayor parte de ellos anteponen la seguridad a todos los demás factores asociados al trabajo y mostrarán poca ambición (Robbins, 1987).

En contraste con esas opiniones negativas respecto a la naturaleza humana, McGregor menciona otra cuatro suposiciones que llama "Teoría Y".

- 1.- Los empleados pueden considerar el trabajo una actividad tan natural como el descanso o el juego
- 2.- El individuo ejercerá la autodirección y el dominio de sí mismo si se siente comprometido con los objetivos
- 3.- El individuo normal aprende a aceptar la responsabilidad e incluso a buscarla
- 4.- La creatividad es decir la capacidad de tomar decisiones innovadoras esta generalizada en la población sin ser necesariamente exclusiva de los niveles gerenciales

La Teoría X supone que las necesidades de orden inferior dominan al individuo La Teoría Y supone que las necesidades de orden superior predominan Por lo tanto McGregor concluyó que las suposiciones de la Teoría Y son más válidas que las de la Teoría X

### 7.3.4 TEORIA DE HIGIENE—MOTIVACION

Esta teoría fue postulada por el Psicólogo Frederick Herzberg (1959) el cual sostiene que "la relación del individuo con su trabajo es básica y que su actividad ante su trabajo puede depender del éxito o del fracaso" (Hodgetts 1981)

Afirma que lo contrario de la satisfacción no es la insatisfacción como tradicionalmente se creía La supresión de las características desagradables en un puesto de trabajo no necesariamente lo hace placentero por lo que los factores que favorecen la satisfacción son distintos de los que producen insatisfacción

Herzberg y cols (1965) creían que la higiene creaba un nivel de motivación cero Si los empleados obtienen factores tales como buena supervisión salarios adecuados y la oportunidad de interactuar con los del mismo nivel esto no creará ninguna motivación, solo evitará la insatisfacción Si reciben factores tales como reconocimientos, mayor responsabilidad y una oportunidad de adelanto y crecimiento, esto genera una motivación Por lo tanto la teoría de los dos factores considera que la satisfacción y la insatisfacción son conceptos independientes y específicos

Los factores de higiene no producen ninguna satisfacción y pueden generar insatisfacción Por el contrario, los motivadores dan origen a satisfacciones y en el peor de los casos, no crean insatisfacción

## **7.4 TEORIAS CONTEMPORANEAS SOBRE LA MOTIVACION**

### **7.4.1 TEORIA ERG.**

Clayton Alderfer de Yale University (citado en Robbins, 1987), ha reformulado la jerarquía de necesidades de Maslow. La revisión de la jerarquía recibe el nombre de "Teoría ERG" en la que Alderfer afirma que hay tres grupos de necesidades primordiales: Existencia, Relación y Crecimiento. De ahí la designación de la teoría antes mencionada.

El grupo de Existencia es el que satisface nuestras exigencias materiales básicas de las existencias. Entre ellas lo que Maslow consideró como necesidades físicas y de seguridad.

El segundo grupo es denominado necesidades de relación, o sea, el deseo de mantener importantes relaciones interpersonales, exigen interacciones con otras personas para quedar satisfechos, estas corresponden a la necesidad de amor propuesta por Maslow. Alderfer aisla las necesidades de crecimiento, es decir, el deseo intrínseco de alcanzar el desarrollo personal. Entre estas figuran el componente intrínseco de la categoría de estima de Maslow y las características incluidas en la autorrealización.

En contraste con la jerarquía de necesidades, esta teoría demuestra que:

- 1) Es posible que al mismo tiempo este en operación más de una necesidad.
- 2) Si se reprime la satisfacción de una necesidad de orden superior aumenta el deseo de satisfacer una de orden inferior.

La jerarquía de necesidades es una rigida progresión gradual. La teoría ERG, no supone que existe una jerarquía rigida en la cual una necesidad inferior debe atenderse en lo esencial antes de pasar a la siguiente. Así, una persona puede encontrarse en la etapa de crecimiento, aun cuando todavía no satisfaga las necesidades de existencia o relación, también es posible que las tres categorías de necesidades estén operando al mismo tiempo.

La teoría ERG es compatible con las diferencias individuales. Las variables como escolaridad, antecedentes familiares, ambiente cultural pueden alterar la importancia o fuerza que un grupo de necesidades tiene para determinado individuo.

## **7.4.2 TEORIA DE LAS TRES NECESIDADES**

La necesidad de logro es una característica de la personalidad, propuestas por David McClelland y otros (citado en Robbins, 1987):

Este autor propone tres necesidades que son:

**Necesidad de Logro (nLog):** Impulso de sobresalir, alcanzar el logro en relación con un conjunto de niveles de luchar por tener éxito.

McClelland descubrió que los que están muy orientados al logro se distinguen al resto de la población por el deseo de hacer mejor las cosas. Buscan situaciones donde puedan asumir la responsabilidad personal de encontrar soluciones a los problemas, donde reciben inmediata retroalimentación sobre su rendimiento. Estas personas prefieren el reto de resolver problemas y aceptar la responsabilidad del éxito o fracaso en vez de dejar el resultado a la suerte o las acciones de otros.

**Necesidad de poder (nPo):** el deseo de ejercer influencia y de controlar a la gente, los que tienen alto grado gustan de ser "jefes", luchan por influir en otros, prefieren ser puestos en situaciones competitivas y orientadas al status tendiendo a preocuparse más por conseguir influencias sobre los otros y prestigio que por dar un rendimiento adecuado.

**Necesidad de Afiliación (nAfi):** El deseo de establecer relaciones interpersonales amistosas y estrechas, puede verse como el deseo de gozar de la aceptación y aprecio de la gente.

Los que la sienten en alto grado luchan por conquistar la amistad, prefieren situaciones de cooperación a las de competencia y desean relaciones que incluyen un alto grado de comprensión mutua.

## **7.4.3 TEORIA DE LA EVALUACION COGNOSCITIVA.**

La Teoría de la Evaluación Cognoscitiva establece que cuando en las organizaciones los premios extrínsecos se utilizan como premio de un desempeño superior, se producen los premios intrínsecos que derivan del hecho de que el individuo hace lo que realmente le gusta. Es decir, cuando a alguien se le conceden premios extrínsecos por efectuar una tarea interesante merma su interés intrínseco por ella.

#### **7.4.4 TEORIA DEL ESTABLECIMIENTO DE METAS.**

A fines de la década de los 60's. se afirmó que las intenciones de lucha por una meta son la fuente principal de la motivación para el trabajo, la meta específica mejora el desempeño produciendo un rendimiento más adecuado que las difíciles y la retroalimentación favorece un rendimiento superior al de la no retroalimentación.

Cuando se mantiene constante los factores como capacidad y aceptación de las metas, se afirma que cuando más difíciles sean las metas mayor será el nivel de desempeño. Asimismo el individuo da mejores resultados cuando obtiene retroalimentación sobre su proceso en la consecución de un objetivo y la resistencia es más fuerte cuando las metas son difíciles. Si la persona participa en el establecimiento de metas es más probable que acepte aun las difíciles que si el jefe se las impusiera de modo arbitrario. Esto se debe a que los individuos se sienten más comprometidos con las decisiones en que intervinieron (Robbins 1987)

#### **7.4.5 TEORIA DEL REFORZAMIENTO**

Esta teoría es lo contrario a la de establecimiento de metas, ya que es con más enfoque cognoscitivo, en donde establece que la intención del sujeto dirige sus actividades en donde se tiene un enfoque conductista el cual sostiene que el reforzamiento condiciona la conducta. Los técnicos del esfuerzo ven la conducta como causada por factores ambientales, lo que controla el comportamiento son los reforzadores.

Son las consecuencias que cuando acompañan inmediatamente a una respuesta aumenta la probabilidad de que se repita. La teoría del reforzamiento no tiene en cuenta los sentidos, actitudes, expectativas y otras variables cognitivas que afectan a la conducta. (Stephen P. Robbins 1987)

#### **7.4.6 LA TEORIA DE EQUIDAD**

Esta teoría señala que las personas comparan el esfuerzo que realizan y los resultados profesionales que obtienen con los que consiguen otros. Perciben lo que le da una situación de trabajo (resultados) en relación con los que aportan y después comparan la razón entre esfuerzos y resultados con la razón de ambas cosas en el caso de personas conocidas. Si se percibe que su razón es igual a la de la persona con que se compara se dice que existe un estado de equidad.

La Teoría de la Equidad constituye las siguientes categorías: "otros", "sistema" y "yo".

La categoría de 'otros' incluye a otros individuos que desempeñan puestos similares en la misma organización y además comprenden a los amigos, vecinos o colegas profesionales.

La categoría de 'sistema' abarca la política de sueldos y de los procedimientos, así como la administración del sistema.

La categoría del 'yo' se refiere a las razones-esfuerzo-resultado que son propias del individuo y que difieren de su razón actual.

La Teoría de la Equidad reconoce que a los individuos no solo les interesa la cantidad absoluta de premios que reciben por su esfuerzo, sino también, por la relación que este tiene con lo que reciben otros cuando se advierte un desequilibrio en la razón de esfuerzo y resultado al hacer la comparación surge la tensión constituyendo el fundamento de la motivación.

#### **7.4.7 TEORIA DE EXPECTATIVAS.**

Establece que la fuerza de una tendencia para actuar en cierta forma depende de la fuerza de la expectativa de que el acto se acompañará de cierto resultado y de la atracción que este último tiene para el individuo. Esta teoría incluye tres variables:

- 1.- Atracción: Importancia que el individuo concede a un resultado o premio potencial que pueden conseguir en el trabajo. Contiene las necesidades insatisfechas del sujeto.
- 2.- Nexo entre el desempeño y premio: Grado en que el individuo que da cierto nivel de rendimiento lo llevará a la obtención de los resultados deseados.
- 3.- Nexo entre esfuerzo y desempeño: Percepción de la probabilidad de que poner cierto grado de esfuerzo favorecerá el desempeño.

Las implicaciones que las teorías de la motivación tienen para los empleados de alto rendimiento pueden resumirse sobre la motivación:

- Reconocer las diferencias individuales: Los empleados no tienen las mismas necesidades, por lo que se les ha de tratar igual a todos.
- Encontrar al candidato idóneo para cada puesto: Si el trabajo es un puesto gerencial en una enorme corporación, el candidato más idóneo obtendrá una alta puntuación en la necesidad de poder y baja puntuación en la necesidad de afiliación.
- Analizar las metas y la retroalimentación: Los empleados deben tener metas específicas y firmes, lo mismo que retroalimentación sobre la eficiencia con que tratan de alcanzar esas metas.
- Vincular los premios al desempeño: Conforme a la teoría del reforzamiento y de las expectativas, los premios deben depender del desempeño.

- Comprobar la equidad del sistema. Los premios deben ser considerados como acordes a las contribuciones que hacen

## 7.5 MEDICION DE LA MOTIVACION DE LOGRO

La controversia en cuanto a la mejor forma de medir la Motivación de Logro aún persiste. Por un lado, se encuentra la medición proyectiva y por otro la medición psicométrica.

Entre los instrumentos proyectivos se encuentra el Test de Insight de French construido en 1958, el Iowa Picture Interpretation Test de Hurley desarrollado en 1955, el TAT Fantasy Method de McClelland y col. (1953). Este último se basó en la versión del Thematic Aperception Test de Murray.

Entre los instrumentos psicométricos se encuentra el Personal Preference Schedule de Edwards, construido en 1954 y el Work and Family Orientation Questionnaire de Helmerich y Spence (1979). Este último instrumento consta de 32 reactivos. Veintitres de estos están distribuidos en cuatro dimensiones que son:

- I.- Maestría. Se refiere a la preferencia por tareas difíciles intentando en cada una de ellas la perfección.
- II.- Trabajo. Se refiere a una actitud positiva hacia la laboriosidad y productividad.
- III.- Competencia. Se refiere al deseo de ser el mejor en situaciones de logro interpersonal.
- IV.- Temor al éxito. Dimensión que conceptualmente así lo interpretaron.

David McClelland y John W. Atkinson (citado en Spence y Helmerich, 1973) adaptaron la técnica del TAT para medir la necesidad (o motivo) de logro, seleccionando ilustraciones que tuvieran la capacidad de dar lugar a respuestas relacionadas con la obtención de metas.

Al adaptar el TAT como medida de motivo de logro, McClelland y Atkinson aceptaron el punto de vista de Murray respecto a que los motivos son tendencias disposicionales adquiridas, que son de naturaleza general y que no están ligadas estrechamente a situaciones específicas además de ser estables en el tiempo (citado en Spence y Helmerich, 1983).

En México Díaz Loving y Andrade Palos (1985), construyeron y validan un instrumento de Orientación de Logro, para población estudiantil mexicana. Se basó en la versión de Helmerich y Spence mencionada anteriormente y se consideraron únicamente sus tres primeras dimensiones, las cuales se definen conceptualmente igual. La muestra se conformó por 401 estudiantes, 243 mujeres y 159 hombres, oscilando su edad entre 16 y 38 años. La escala consta de 22



reactivos tipo lickert con cinco opciones de respuestas (que va de totalmente de acuerdo a totalmente en desacuerdo)

La escala de motivación de Logro de Andrade Palos y Diaz Loving se utilizó en esta investigación la cual contiene 21 reactivos tipo Lickert que da cinco opciones de respuesta que van de Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Indiferente, en Desacuerdo a Totalmente en Desacuerdo

Esta escala se divide en tres factores maestría, competencia y trabajo

## 7.6 INVESTIGACIONES SOBRE MOTIVACION DE LOGRO

Varios estudios han mostrado que ciertos niveles de motivación de logro están asociados con altos niveles socioeconómicos (Cowan y Adelson, 1958, Litting e Yericaris, 1965, Rosen, 1973). estas diferencias en cuanto a la motivación de logro son atribuidas generalmente a diferencias entre las prácticas de crianza, según las cuáles los estratos medios y altos enfatizan el logro, la maestría, en las tareas y la autodirección

Se han realizado estudios en los E.U con el interés en el análisis de otras variables como por ejemplo, edad y rol sexual Crandall, (1963), considera teóricamente que en sociedades como la de E.U las mujeres difieren de los hombres en su necesidad para responder a situaciones de logro. Esto es la mujer se orienta más por necesidades de amor y aprobación, mientras que los hombres lo hacen más por necesidad de dominio de habilidades y por el alcance de logros palpables

En cambio, Ray (1984), no encuentra diferencias sexuales en aspiración al logro, es decir, en el nivel de dificultad que una persona decide enfrentar al realizar una tarea.

Velázquez y Casarin (1968), Encontraron mayor Maestría en la mujer y ninguna diferencia sexual significativa en las dimensiones de Trabajo y Competencia, por otro lado, Diaz Loving y Andrade Palos (1985), refieren mayor Competencia en estudiantes del sexo masculino y ninguna diferencia en Maestría y Trabajo

Con el fin de investigar el rendimiento académico, Pereda (1990), estudio la influencia de las variables aplicando al cuestionario LEPAM, que incluye las escalas Motivo de Logro (Escala L), Esperanza de Exito (Escala E), Perseverancia (Escala P), Autoestima (Escala A), Locus de Control y Orientación Temporal Futura, en donde pudo observar que los trabajos de McClelland parecen demostrar que es posible desarrollar en los sujetos el Motivo de Logro, entendiendolo como una tendencia a alcanzar el éxito. Cuya afirmación de McClelland permite suponer que si, tal y como parecen indicar los resultados

presentados, a mayor Motivo de Logro corresponde un Mayor Rendimiento Académico.

Otro estudio consistió en la intervención para incrementar la Internalidad y la necesidad de logro de supervisores de la industria petrolera venezolana. los instrumentos utilizados fueron las Escalas Y. O.P. A. de Levenson, Escala de Meharabian de Necesidad de Logro, el Test D-48 y la Escala Rosenberg de Autoestima compuesta por 10 items fraseados en forma tipo Lickert de 6 puntos. se manejan 2 grupos. En el grupo experimental en cuanto a la Internalidad total aumentaron sus creencias en el control personal interno y simultaneamente disminuyeron sus creencias en el control externo por agentes personales e interpersonales.

Para Spence y Heimerich (1938) las expectativas del rol también canalizan la expresión abierta de las necesidades de logro. Por ejemplo para el hombre los motivos de logro generalmente están orientados hacia el trabajo remunerado, en tanto para muchas mujeres adultas es probable que las necesidades sean expresadas en actividades relacionadas con el cuidado del hogar y la familia. por lo tanto, las diferencias en orientación al logro entre hombres y mujeres tienden a ser cualitativamente más que cuantitativas.

En relación a la edad, se observó que los muchachos que poseen un alto grado de motivación al logro a menudo se interesan en aficiones mecánicas o de carpintería, las cuales proporcionan evidencia inmediata y concreta de lo bien que esta progresando su trabajo pues pueden ver la figura que esta tomando su tabla o si la reparación de un reloj de alarma sirvió o no. Los adultos con impulsos de logro pueden sentirse más inclinados a seguir carreras que cuenten con claros mecanismos de retroalimentación como las ventas o la gerencia (Gellerman, 1979).

## **8. METODOLOGIA**

### **8.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Qué relación existe entre el autoconcepto, locus de control y motivación de logro con factores demográficos en trabajadores de Ferrocarriles Nacionales de México

### **8.2 JUSTIFICACION**

Es muy importante que los psicólogos industriales, tengamos conciencia de la importancia que tienen los factores que integran la personalidad del individuo, fundamento importante de las empresas

Más aún el impacto que tienen el autoconcepto, locus de control y motivación de logro en los trabajadores, ya que psicólogos contemporáneos asignan a estas tres dimensiones una función importante en la integración de la personalidad y la motivación del comportamiento. Además que podamos identificar aquellos factores demográficos que puedan relacionarse con dichas dimensiones.

Enfocamos nuestra investigación a una institución de servicio, porque consideramos que es uno de los centros laborales donde el empleado es el elemento más importante para el cumplimiento de los propósitos de la institución.

Hasta donde llevamos a cabo la revisión bibliográfica ninguna investigación se aboca al estudio de estas tres dimensiones en conjunto relacionadas con factores demográficos en trabajadores.

### **8.3 PLANTEAMIENTO DE LAS HIPOTESIS**

- H1: Existe relación entre autoconcepto, locus de control y motivación de logro
- H0: No existe relación entre autoconcepto, locus de control y motivación de logro

- H1: Existe relación de los factores demográficos con el autoconcepto  
H0: No existe relación de los factores demográficos con el autoconcepto
- H1: Existe relación de los factores demográficos con el locus de control  
H0: No existe relación de los factores demográficos con el locus de control
- H1: Existe relación de los factores demográficos con motivación de logro  
H0: No existe relación de los factores demográficos con motivación de logro

## 8.4 VARIABLES INDEPENDIENTES

### FACTORES DEMOGRAFICOS:

- Escolaridad
- Edad
- Años de Servicio
- Plaza
- Lugar de Residencia
- Sexo
- Estado Civil

## 8.5 VARIABLES DEPENDIENTES

- Autoconcepto
- Locus de Control
- Motivación de Logro

## 8.6 DEFINICION CONCEPTUAL DE VARIABLES

**Factores Demográficos:** Constituyen variables de antecedentes que ayudan a determinar lo que una persona ha llegado a ser (Schermerhorn, 1987)

Las variables demográficas que se tomaron en cuenta fueron:

**Escolaridad:** Nivel de enseñanza formal recibida en la escuela. Estos niveles son: primaria, secundaria, bachillerato o carrera técnica, licenciatura y posgrado.

**Edad:** Tiempo que una persona ha vivido a partir de que nació.

**Años de Servicio:** Tiempo transcurrido desde el día que se ingresa a la institución.

**Plaza:** Puesto o lugar destinado a ser ocupado por una persona para el desarrollo de las funciones propias de cada uno. Se divide en personal de confianza y personal sindicalizado.

- Personal de Confianza: Son aquellos trabajadores que están ocupando una plaza o un puesto que de acuerdo al nivel salarial y a las actividades que se desempeñan deben reunir las cualidades necesarias de confianza para el desarrollo de las mismas. Por lo tanto, estos trabajadores no tienen ninguna relación con el sindicato.

- Personal Sindicalizado: Trabajador que está afiliado o que milita en un sindicato.

**Lugar de Residencia:** Lugar donde vive una persona.

**Sexo:** Define las características anatómicas y fisiológicas de un individuo. Puede ser masculino o femenino.

**Estado Civil:** Define la situación de un individuo en términos de soltero, casado, divorciado, viudo o unión libre.

**Autoconcepto:** Es la percepción que uno tiene de sí mismo, específicamente son las actitudes, sentimientos y conocimientos respecto de las propias capacidades, habilidades, apariencia y aceptabilidad social (La Rosa, 1986).

**Locus de Control:** Es la creencia que uno tiene de respecto a quién o qué factores controlan su vida (La Rosa, 1986).

**Motivación de Logro:** Se relaciona con la realización, el dominio, la manipulación y organización del medio físico y social, la superación de obstáculos y el mantenimiento de elevados niveles de trabajo, el esfuerzo para superar la propia labor, la rivalidad y la superación de los demás (Díaz Loving, 1981).

## **8.7 DEFINICION OPERACIONAL DE VARIABLES**

**Autoconcepto:** Puntuaciones que se obtuvieron al aplicar la Escala Multidimensional de Autoconcepto de La Rosa (1986)

**Locus de Control:** Puntuaciones que se obtuvieron al aplicar la Escala Multidimensional de Locus de Control de La Rosa (1986)

**Motivación de Logro:** Puntuaciones que se obtuvieron al aplicar la Escala Multidimensional de Motivación de Logro de Díaz Loving y Andrade Palos (1985)

Las variables escolaridad, edad, años de servicio, plaza, lugar de residencia, sexo y estado civil fueron definidas por las respuestas de los sujetos al cuestionario de datos demográficos.

## **8.8 SUJETOS**

Participaron 140 sujetos de ambos sexos, trabajadores de Ferrocarriles Nacionales de México del Instituto de Capacitación Ferrocarrilera y de la Gerencia de Transporte, de diversos puestos, plaza años de servicio, edad, escolaridad y estado civil, así como lugar de residencia.

## **8.9 MUESTREO**

Se utilizó una muestra no probabilística intencional de 140 sujetos

## **8.10 TIPO DE ESTUDIO**

El estudio fue ex-post facto, no experimental, ya que no hubo manipulación de las variables. Confirmatorio debido a que se buscó la aceptación o rechazo de las hipótesis. Transversal debido a que se realizó en un momento determinado

## 8.11 INSTRUMENTOS

Se aplicó la Escala Multidimensional de Autoconcepto de La Rosa (1986), que consta de 72 adjetivos de autodescripción con siete espacios graduales cada uno, y contempla cinco subescalas o dimensiones, ver anexo 1.

- \* **Social 1:** "que podría llamarse sociabilidad afiliativa, porque especifica el estilo afiliativo de relacionarse con los demás"
- \* **Social 2:** "O también sociabilidad expresiva que se refiere a la comunicación o expresión del individuo en el medio social"
- \* **Social 3:** también llamada "Accesibilidad, se refiere a la facilidad con que se le aproximan las demás personas e inspira confianza en los otros individuos"
- \* **Emocional 1:** "se caracteriza la vida emocional intraindividual, o sea, los estados de ánimo experimentados en la subjetividad"
- \* **Emocional 2:** considera los "sentimientos interindividuales", es decir, el otro es el objeto de los "sentimientos personales" se llama "sentimientos individuales"
- \* **Emocional 3:** denominada "salud emocional" que abarca tanto los sentimientos interindividuales como los intraindividuales que dan por resultado salud mental"
- \* **Ocupacional:** la cual abarca el funcionamiento y la habilidad de la persona en el campo de su trabajo, ocupacional, estudio, etc
- \* **Ética:** congruencia de los valores del individuo, que representan los valores culturales más amplios o singulares de una sociedad"
- \* **Iniciativa:** es como su nombre lo indica si la persona emprende la actividad de diversas áreas hasta la social"

Escala Multidimensional de Locus de Control (LC) para mexicanos de La Rosa (1986), que consta de 61 reactivos con cinco respuestas posibles que son: completamente en desacuerdo (1), desacuerdo (2), ni acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4) y completamente de acuerdo (5); y contempla cinco subescalas o dimensiones, ver anexo 2.

- \* **Fatalismo/Suerte:** es aquella que trata de las creencias en un mundo no ordenado, es decir, los esfuerzos dependen de los factores azarosos tales como la suerte o el destino"
- \* **Poderosos del Macrocosmos:** en donde el poder también está en manos de otras personas, pero difiere de la subescala de Poderosos del Microcosmos en

que esta dimensión mide el grado de enajenación sociopolítica, o sea, la experiencia que uno hace de marginalización ante las grandes decisiones que se toman respecto al destino de la comunidad del país y del mundo. Decisiones que afectan la vida del individuo.

- **Afectividad:** mide situaciones en que el individuo consigue sus objetivos a través de relaciones afectivas con quienes le rodean.
- **Internalidad Instrumental:** se refiere a situaciones en que el individuo controla su vida debido a su esfuerzo, trabajo y/o capacidades.
- **Poderosos del Microcosmos:** en donde el poder que tienen otras personas y que se refiere "al control del microsistema social y entre estos se encuentra el patrón, el jefe y/o el padre".

La Escala Multidimensional de Orientación al Logro, validada y confiabilizada en México por Díaz Loving y colaboradores (Andrade Palos y La Rosa, 1981). Contiene 21 reactivos tipo Lickert que da cinco opciones de respuesta: va de totalmente de acuerdo, de acuerdo, indiferente, en desacuerdo a totalmente en desacuerdo, ver anexo 3. Esta escala se divide en tres factores, que son:

- **Maestría:** se refiere a la preferencia por comprometerse en tareas difíciles y representan un reto que invita a intentar la perfección.
- **Competencia:** describe el deseo de ser el mejor en situaciones interpersonales.
- **Trabajo:** significa una actitud positiva hacia el trabajo.

## 8.12 ANALISIS ESTADISTICO

El control experimental se realizó a través de un Análisis de Varianza (Anova) y una Prueba T de Student para conocer la diferencia entre grupos, un Análisis de Correlación Pearson para observar el grado de asociación entre variables y finalmente un Alpha de Cronbach para conocer la confiabilidad y la consistencia interna de los instrumentos.

## 8.13 PROCEDIMIENTO

Se solicitó la autorización del director del Instituto de Capacitación Ferroviaria para realizar la aplicación. Posteriormente se procedió a iniciar las aplicaciones.

Las escalas se aplicaron a los sujetos de manera individual para el personal del Instituto de Capacitación Ferroviaria y colectiva para el personal de la gerencia.



de transporte, esto debido a las facilidades que se tenían en ambos casos. La aplicación de las pruebas se realizó en las instalaciones del Instituto de Capacitación Ferrocarrilera (ya que reunían las condiciones necesarias). Antes de iniciar cada aplicación (colectiva o individual) según el caso se les indicaba que los datos eran confidenciales, individuales y anónimos y se les enfatizó que no tendrían trascendencia en su ámbito laboral. Se les dio la opción de no colaborar si así lo deseaban, por lo que su participación fue voluntaria.

Posteriormente se les entregaban los cuestionarios y la hoja de datos demográficos pidiéndoles que la llenaran. Se leían las instrucciones del primer cuestionario en voz alta una vez que no existían dudas sobre la forma de responder, se les decía "cuando termine(n) de contestar el primer cuestionario, lea(n) las instrucciones del segundo y después proceda(n) a contestarlo también". Al terminar se le(s) recogían los cuestionarios en la aplicación colectiva, en el caso de la aplicación individual se les pidió a los sujetos que una vez que estuvieran contestados se devolvieran.

Al finalizar la aplicación, se les agradecía su colaboración.

## 9. RESULTADOS

### 9.1 ESTADISTICA DESCRIPTIVA.

Los sujetos que participaron se encontraron ubicados principalmente entre los 41 y 50 años aunque existieron sujetos de 20 a 40 años y de 51 a 80 años

Esta distribución se puede apreciar mejor en la siguiente tabla

**TABLA 1.**  
**DESCRIPCION DE GRUPOS EN CUANTO A EDAD**

RANGOS DE EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE%
20 -- 30 AÑOS	38	27 1%
31 -- 40 AÑOS	38	27 1%
41 -- 50 AÑOS	47	33 6%
51 -- 60 AÑOS	14	10 0%
61 -- 70 AÑOS	2	1 4%
71 -- 80 AÑOS	1	0 7%
TOTAL	140	100 0%

La Variable sexo fué sesgada al sexo masculino como lo muestra la siguiente tabla:

**TABLA 2  
DESCRIPCION DE GRUPOS POR SEXO.**

SEXO	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
FEMENINO	18	12.9%
MASCULINO	122	87.1%
TOTAL	140	100.0%

El lugar de residencia fue dividido en 3: Distrito Federal (D.F.), Estado de México (Edo. México) y Provincia como lo muestra la siguiente tabla

**TABLA 3  
DESCRIPCION DE GRUPOS POR LUGAR DE  
RESIDENCIA**

LUGAR DE RESIDENCIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
D.F.	32	22.9%
EDO MEXICO	10	7.1%
PROVINCIA	98	70.0%
TOTAL	140	100.0%

El estado civil de los sujetos tuvo 5 opciones en el cuestionario y que a continuación se describen en la siguiente tabla.

**TABLA 4**  
**DESCRIPCION DE GRUPO POR ESTADO CIVIL**

ESTADO CIVIL	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
SOLTERO	25	17.9%
CASADO	101	72.1%
VIUDO	2	1.4%
UNION LIBRE	7	5.0%
DIVORCIADO	5	3.6%
TOTAL	140	100.0%

En cuanto a los años de servicio de los sujetos éstos se encontraron ubicados principalmente entre 16 y 23 años de servicio además se encontraron de 6 meses hasta 56 años de servicio. En la siguiente tabla se especifica detalladamente la distribución de frecuencia de los individuos en esta variable.

**TABLA 5**  
**DESCRIPCION DE GRUPOS POR AÑOS DE SERVICIO**

RANGOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
6 MESES - 7 AÑOS	34	24.3%
8 AÑOS - 15 AÑOS	33	23.5%
16 AÑOS - 23 AÑOS	39	27.9%
24 AÑOS - 31 AÑOS	21	15.0%
32 AÑOS - 39 AÑOS	8	5.7%
40 AÑOS - 48 AÑOS	4	2.9%
49 AÑOS - 56 AÑOS	1	0.7%
TOTAL	140	100.0%

La Variable escolaridad se distribuyó en 5 opciones como se aprecia en la siguiente tabla

**TABLA 6**  
**DESCRIPCION DE GRUPOS POR ESCOLARIDAD**

ESCOLARIDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
PRIMARIA	49	35 0%
SECUNDARIA	45	32 1%
BACHILLERATO	25	18 6%
LICENCIATURA	18	12 9%
POSGRADO	2	1 4%
TOTAL	140	100 0%

Finalmente, la variable plaza tuvo 2 categorías. la distribución de esta variable se observa en la siguiente tabla

**TABLA 7**  
**DESCRIPCION DE GRUPOS POR PLAZA**

PLAZA	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
CONFIANZA	39	27 8%
SINDICALIZADO	101	72 1%
TOTAL	140	100 0%

## **9.2 ESTADISTICA INFERENCIAL.**

Se realizaron 3 análisis según los modelos estadísticos (Prueba T de Student Anova One Way y Correlación Pearson) utilizados para las pruebas de hipótesis y para conocer el grado de asociación entre variables.

Se utilizó la Prueba T para identificar diferencias significativas de varianza con una variable independiente con 2 categorías. Las variables que cumplieron con este requisito fueron sexo y plaza.

Se utilizó la Prueba de Análisis de Varianza One Way Analysis of Variance para identificar diferencias significativas de varianza para variables independientes que tuvieran más de dos categorías. Las variables que cumplieron con esos requisitos fueron estado civil, años de servicio, escolaridad, edad y lugar de residencia.

De manera específica se correlacionaron las variables dependientes entre sí para conocer el grado de asociación entre ellas, para lo cual se utilizó la prueba de Coeficiente de Correlación de Producto Momento de Pearson.

Se puede verificar por la Tabla 8 que se encontraron diferencias significativas en sexo en lo que respecta a la subescala emocional 1 (estados de ánimo) de Autoconcepto.

Por otra parte no se encontraron diferencias significativas en las subescalas social 1 (sociabilidad afiliativa), social 2 (sociabilidad expresiva), emocional 2 (sentimientos interindividuales), ocupacional, emocional 3 (salud emocional), ético, iniciativa y social 3 (accesibilidad) en cuanto a esta variable.

**TABLA 8**  
**PRUEBA T DE STUDENT PARA LA ESCALA**  
**MULTIDIMENSIONAL DE AUTOCONCEPTO CON SEXO**

SEXO	SOC1	EMOC1	SOC 2	EMOC 2	OCUP	EMOC 3	ETICO	INICIAT	SOC 3
FEMENINO									
N	18	18	18	18	18	18	18	18	18
MEDIA	59.38	48**	37.83	35.05	47.11	44.11	36.47	24.88	22.94
F	0.622	9.359	.552	1.328	.960	.028	.017	.509	1.849
MASCULINO									
N	122	122	122	122	122	122	122	122	122
MEDIA	58.54	51.53**	38.57	33.88	47.07	48.22	36.77	25.98	22.60
F	.622	9.359	.552	1.328	.960	.028	.017	.509	1.849

\*\* P < = .01

El nombre de algunas subescalas era muy largo por lo que se abreviaron para ser escritas en las tablas. Así, las abreviaturas utilizadas son:

Soc1 o Social1	=	Sociabilidad Afiliativa
Soc2 o Social2	=	Sociabilidad Expresiva
Soc3 o Social3	=	Accesibilidad
Emoc1 o Emoción 1	=	Emocional 1 o Estados de ánimo
Emoc2 o Emoción 2	=	Emocional 2 o Sentimientos Interindividuales
Ocup	=	Ocupacional
Emoc3 o Emoción 3	=	Emocional 3 o Salud Emocional
Iniciat	=	Iniciativa
Fat/Suer	=	Fatalismo/Suerte
PodMac	=	Poderosos del Macrocosmos
Afec	=	Afectividad
Inter	=	Internalidad Instrumental
PodMic	=	Poderosos del Microcosmos
Maest	=	Maestría
Compet	=	Competencia

En lo que se refiere a la Escala de Locus de Control con sexo en la subescala fatalismo/suerte, también se encontraron diferencias significativas (Tabla 9). Por el contrario en las subescalas de poderosos del macrocosmos, afectividad, internalidad y poderosos del microcosmos no hubo puntajes significativos con esta variable.

internalidad y poderosos del microcosmos no hubo puntajes significativos con esta variable.

**TABLA 9  
PRUEBA T DE STUDENT PARA LA ESCALA  
MULTIDIMENSIONAL DE LOCUS DE CONTROL CON  
SEXO**

SEXO	FAT/SUER	PODMAC	AFEC	INTER	PODMIC
<b>FEMENINO</b>					
N	18	18	18	18	18
MEDIA	26.6	27.22	20.83	42.11	21.22
F	7.61*	9.97	0.38	3.11	1.47
<b>MASCULINO</b>					
N	122	122	122	122	122
MEDIA	31.95	29.92	23.04	43.07	19.63
F	7.61*	9.97	0.38	3.11	1.47

\*  $p \leq 0.05$

En cuanto a la Escala de Motivación de Logro con sexo, se encontraron diferencias significativas en la subescala de competencia, como se puede apreciar en la tabla 10. En lo que respecta a las subescalas de maestría y trabajo no se observaron puntajes significativos con dicha variable.



**TABLA 10**  
**PRUEBA T DE STUDENT PARA LA ESCALA**  
**MULTIDIMENSIONAL DE MOTIVACION DE LOGRO CON**  
**SEXO**

SEXO	TRABAJO	MAEST	COMPET
FEMENINO			
N	18	18	18
MEDIA	27.16	25.44	19.25
F	6.85	3.53	1.97**
MASCULINO			
N	122	122	122
MEDIA	28.29	26.12	23.38
F	6.85	3.53	1.97**

\*\*  $p < = .01$

Los resultados obtenidos mostraron puntajes significativos de la variable plaza sobre las siguientes subescalas de Autoconcepto: emocional 1(estados de ánimo), emocional 3(salud emocional) y social 3(accesibilidad)

Sin embargo las subescalas social 1(sociabilidad afiliativa), social 2(sociabilidad expresiva), emocional 2(sentimientos interindividuales), ocupacional, ético e iniciativa no mostraron diferencias significativas

**TABLA 11**  
**PRUEBA T DE STUDENT PARA LA ESCALA**  
**MULTIDIMENSIONAL DE AUTOCONCEPTO CON PLAZA**

PLAZA	SOC1	EMOC	SOC2	EMOC	OCUP	EMOC	ETICO	INICIA	SOC3
		1		2		3			
CONFIANZA									
N	39	39*	39	39	39	39*	39	30	39*
MEDIA	57.117	49.051	38.784	33.615	47.461	42.923	36.666	28.897	21.512
F	.551	.007	.070	.673	.314	.542	.387	.144	.520
SINDICALIZADO									
N	101	101*	101	101	101	101*	101	101	101*
MEDIA	59.019	59.861	38.35	34.376	46.930	49.534	36.455	25.430	23.089
F	.551	.007	.070	.673	.314	.542	.387	.144	.520

\*  $P < = .05$

En las subescalas fatalismo/suerte, poderosos del macrocosmos e internalidad de la Escala Locus de Control con la variable plaza mostraron diferencias significativas.

Contrario a lo anterior las subescalas afectividad y poderosos del microcosmos no mostraron diferencias significativas en relación con esta variable.

**TABLA 12**  
**PRUEBA T DE STUDENT PARA LA ESCALA**  
**MULTIDIMENSIONAL DE LOCUS DE CONTROL CON**  
**PLAZA**

PLAZA	FAT/SUE	PODMAC	AFEC	INTER	PODMIC
CONFIANZA					
N	39*	39*	39	39*	39
MEDIA	28 307	26 359	21 333	41 384	0 871
F	0 529	0 40	0 643	0 062	0 378
SINDICALIZADO					
N	101*	101*	101	101*	101
MEDIA	32 415	30 821	23 315	43 554	9 425
F	0 529	0 40	0 643	0 062	0 378

\*  $P < .05$

También se encontraron diferencias significativas en la subescala de maestría de la Escala de Motivación de Logro en lo que respecta a la variable plaza. Por otro lado, en la subescala trabajo y competencia no hubo puntajes significativos con esta variable.

**TABLA 13**  
**PRUEBA T DE STUDENT PARA LA ESCALA**  
**MULTIDISCIPLINARIA POR MOTIVACION DE LOGRO**  
**CON PLAZA**

PLAZA	TRABAJO	MAESTRIA	COMPETENCIA
CONFIANZA			
N	39	39*	39
MEDIA	27.846	25.512	21.769
F	0.005	0.030	0.629
SINDICALIZADO			
N	101	101*	101
MEDIA	28.267	26.237	23.326
F	0.005	0.030	0.629

\*  $P < = 05$

La Tabla 14 presenta los resultados de las anovas de Autoconcepto con las variables demográficas.

**TABLA 14**  
**ANALISIS DE VARIANZA DE LA ESCALA**  
**MULTIDIMENSIONAL DE AUTOCONCEPTO CON**  
**VARIABLES DEMOGRAFICAS**

	SOC1	EMOC 1	SOC2	EMOC 2	OCUP	EMOC 3	ETICO	INICIA T	SOC3
<b>ESCUELA</b>									
N	140	140	140**	140	140*	140*	140	140***	140
F	0.2344	0.0939	0.0045	0.2245	0.0439	0.0188	0.3584	0.0002	0.2335
<b>EDAD</b>									
N	140	140	140	140	140	140	140	140	140
F	0.2337	0.0542	0.1544	0.2287	0.0938	0.1476	0.1135	0.4824	0.2114
<b>EDO CIVIL</b>									
N	140	140**	140	140	140	140	140	140	140
F	0.2705	0.0066	0.4926	0.4215	0.6819	0.2341	0.8403	0.0901	0.1645
<b>CASA</b>									
N	140	140	140	140	140	140**	140	140	140
F	0.5095	0.2047	0.8598	0.5464	0.2419	0.0086	0.1111	0.1706	0.1326
<b>SERVICIO</b>									
N	140	140	140	140	140	140	140	140	140
F	0.3271	0.5682	0.4488	0.2115	0.8449	0.1627	0.2975	0.1857	0.2331

- \* P <= 05
- \*\* P <= 01
- \*\*\*P <= 001

Se puede verificar por la tabla 14 que se encontraron diferencias significativas en Autoconcepto en lo que respecta a las subescalas social 2 (sociabilidad expresiva), ocupacional, emocional 3 (salud emocional) e iniciativa con la variable escolaridad emocional 1 (estados de ánimo) con estado civil y emocional 3 (salud emocional) con lugar de residencia. No encontrándose diferencias significativas en las demás variables demográficas como se puede apreciar en la tabla anterior.

A continuación la tabla 15 presenta las Anovas de Locus de Control con los factores demográficos

**TABLA 15**  
**ANALISIS DE VARIANZA DE LA ESCALA**  
**MULTIDIMENSIONAL DE LOCUS DE CONTROL CON**  
**VARIABLES DEMOGRAFICAS**

	FAT/SUER	PODMAC	AFEC	INTER	PODMIC
ESCUELA					
N	140	140	140	140	140
F	0 0043**	0 0004***	0 1208	0 6791	0 8460
EDAD					
N	140	140	140	140	140
F	0 7730	0 9163	0 6237	0 1449	0 8450
EDO CIVIL					
N	140	140	140	140	140
F	0 1845	0 0817	0 6587	0 0823	0 1420
CASA					
N	140	140	140	140	140
F	0 160*	0 0071**	0 2862	0 3021	0 6032
SERVICIO					
N	140	140	140	140	140
F	0 6257	0 5869	0 8036	0 2289	0 4559

\* P <= 05

\*\* P <= 01

\*\*\*P <= 001

Se puede observar que hubo efectos significativos entre las subescalas fatalismo/suerte y poderosos del macrocosmos con escolaridad y lugar de residencia.

La tabla 16 presenta, a continuación los resultados de las Anovas de Motivación de Logro con factores demográficos

**TABLA 16**  
**ANALISIS DE VARIANZA DE LA ESCALA**  
**MULTIDIMENSIONAL DE MOTIVACION DE LOGRO CON**  
**VARIABLES DEMOGRAFICAS**

	TRABAJO	MAESTRIA	COMPETENCIA
ESCUELA			
N	140	140	140
F	0.4762	0.5322	0.0902
EDAD			
N	140	140	140
F	0.0621	0.0133*	0.2747
EDO CIVIL			
N	140	140	140
F	0.0240*	0.0036**	0.1765
CASA			
N	140	140	140
F	0.5404	0.3627	0.1488
SERVICIO			
N	140	140	140
F	0.2178	0.0465*	0.4726

\* P <= 05

\*\* P <= 01

Esta tabla permite ubicar las diferencias en la subescala de trabajo y maestria con respecto al estado civil, y maestria con edad y con años de servicio

El paso siguiente en el análisis fue calcular las correlaciones Producto Momento de Pearson de los instrumentos entre sí para encontrar las asociaciones significativas ( $p <= 05$ ,  $p <= 01$  y  $p <= 001$ ) entre las escalas

La Tabla 17 reporta las correlaciones significativas menores o iguales a .05, .01 y .001 entre las escalas

CORRELACIONES ENTRE LAS ESCALAS DE AUTOCONCEPTO, LOCUS DE CONTROL Y MOTIVACIÓN DE LOGRO

	SOCIAL 1	EMOCION 1	SOCIAL 2	EMOCION 2	Ocupac	EMOCION 3	ETICO	INCIAT	SOCIAL 3	FATISUER	PODMAC	AFEC	INTER	PODMIC	TRABAJO	MAEST
SOCIAL 1																
EMOCION 1	.64 ***															
	.00															
SOCIAL 2	.45 ***	.54 ***														
	.00	.00														
EMOCION 2	.74 ***	.55 ***	.74 ***													
	.00	.00	.00													
Ocupac	.873 ***	.025 ***	.406 ***	.596 ***												
	.00	.00	.00	.00												
EMOCION 3	.617 ***	.640 ***	.373 ***	.515 ***	.450 ***											
	.915	.660	.000	.000	.000											
ETICO	.707 ***	.513 ***	.305 ***	.627 ***	.614 ***	.600 ***										
	.660	.300	.000	.000	.590	.000										
INCIAT	.436 ***	.594 ***	.458 ***	.261 ***	.474 ***	.362 ***	.433 ***									
	.000	.790	.000	.003	.000	.000	.000									
SOCIAL 3	.744 ***	.548 ***	.3594 ***	.614 ***	.674 ***	.615 ***	.653 ***	.354 ***								
	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000								
FATISUER	.263 ***	.181 *	.192 *	.173 *	.250 ***				.325 ***	.164 *						
	.000	.079	.012	.043	.006				.070	.000						
PODMAC											.325 ***					
											.000					
AFEC	.704 *		.730 *	.712 **			.726 *					.494 ***	.0175			
	.015		.014	.004			.014					.000	.040			
INTER	.371 ***	.354 ***	.276 **	.252 **	.380 ***	.221 **	.340 ***	.237 ***	.303 ***	.337 ***			.220 *			
	.000	.000	.002	.016	.000	.002	.000	.000	.000	.000			.017			
PODMIC	.365 ***	.310 ***	.274 **	.292 ***	.313 ***	.267 ***	.341 ***	.296 ***	.323 ***	.337 ***	.333 ***	.476 ***	.396 ***			
	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000			
TRABAJO	.325 ***	.430 ***	.285 ***		.315 ***	.230 ***	.296 ***	.310 ***	.271 ***					.442 ***	.223 **	
	.000	.000	.001		.000	.000	.000	.000	.000					.000	.000	
MAEST	.329 ***	.415 ***	.237 **	.185 *	.268 ***	.223 **	.276 ***	.212 *	.225 **	.278 **				.365 ***	.253 **	.817 ***
	.000	.000	.005	.034	.001	.001	.000	.012	.006	.030				.000	.000	.000
COMPET											.215 **	.277 ***				.431 ***
											.000	.001				.000

.05  
.01  
.001



### **9.3 CORRELACION ENTRE LAS ESCALAS DE AUTOCONCEPTO, LOCUS DE CONTROL Y MOTIVACION LOGRO**

Como se puede observar, sociabilidad afiliativa se correlaciona positivamente con estados de ánimo (66), sociabilidad expresiva (46), sentimientos interindividuales (72), ocupacional (82), salud emocional (61), ético (76), iniciativa (40), accesibilidad (74), internalidad instrumental (37), trabajo (32), maestría (32) y negativamente con fatalismo/suerte (26), afectividad (20) y poderosos del microcosmos (36)

La dimensión estados de ánimo se correlaciona positivamente con sociabilidad expresiva (63), sentimientos interindividuales (51), ocupacional (62), accesibilidad (64), ético (62), iniciativa (66), salud emocional (64), internalidad instrumental (39), trabajo (43), maestría (41) y negativamente con fatalismo/suerte (-18) y poderosos del microcosmos (-31)

La subescala sociabilidad expresiva de Autoconcepto se correlaciona positivamente con sentimientos interindividuales (29), ocupacional (40), salud emocional (37), ético (38), iniciativa (61), accesibilidad (50), internalidad instrumental (25), trabajo (28), maestría (23) y negativamente con fatalismo/suerte (-18) y poderosos del microcosmos (-27)

La dimensión sentimientos interindividuales se correlaciona positivamente con ocupacional (59), salud emocional (51), ético (62), iniciativa (25), accesibilidad (62), maestría (17) y negativamente con fatalismo/suerte (-17), afectividad (-20), internalidad instrumental (-20) y poderosos del microcosmos (-29)

Ocupacional se correlaciona positivamente con salud emocional (49), ético (85), iniciativa (47), accesibilidad (67), internalidad instrumental (30), trabajo (32), maestría (26) y negativamente con fatalismo/suerte (-29), afectividad (-21) y poderosos del microcosmos (-33)

La dimensión salud emocional se correlaciona positivamente con ético (60), iniciativa (36), accesibilidad (61), internalidad instrumental (25), trabajo (23), maestría (22) y negativamente con poderosos del microcosmos (-28)

Ético se correlaciona positivamente con iniciativa (49), accesibilidad (69), fatalismo/suerte (32), internalidad instrumental (34), trabajo (29), maestría (27) y negativamente con afectividad (-20) y poderosos del microcosmos (-34)

La dimensión iniciativa se correlaciona positivamente con accesibilidad ( 35), internalidad instrumental ( 23), trabajo ( 31), maestría ( 21) y negativamente con fatalismo/suerte (- 18)

Accesibilidad se correlaciona positivamente con internalidad instrumental ( 30), trabajo ( 27), maestría ( 22), y negativamente con poderosos del microcosmos (-19)

La dimensión fatalismo/suerte de Locus de Control además de las correlaciones ya nombradas se correlacionan positivamente con poderosos del macrocosmos ( 52), afectividad ( 49), poderosos del microcosmos( 59), competencia ( 21) y negativamente con internalidad instrumental (- 33) y maestría (- 21)

La subescala poderosos del macrocosmos se correlaciona también y positivamente con afectividad (17), competencia (27) y poderosos del microcosmos (33)

Los afectivos además de lo ya dicho se intercorrelaciona positivamente con poderosos del microcosmos ( 47) y negativamente con internalidad instrumental (- 20)

La dimensión internalidad instrumental se correlaciona además de lo ya reportado, y positivamente con trabajo ( 54), maestría ( 85) y negativamente con poderosos del microcosmos (- 39)

Poderosos del microcosmos se correlaciona negativamente con trabajo ( 22) y maestría ( 25)

La dimensión trabajo de Motivación de Logro además de lo ya mencionado se correlaciona positivamente con maestría ( 85) y competencia ( 43)

Maestría se correlaciona también, y positivamente con competencia ( 36)

El cálculo de la confiabilidad de las subescalas de los instrumentos se realizó a través del Índice de Consistencia Interna (Alpha de Cronbach).

El Índice de Consistencia Interna (Alpha de Cronbach) de las subescalas de Autoconcepto se encuentran reportadas en la tabla 18

**TABLA 18**  
**INDICES DE CONSISTENCIA INTERNA (ALPHA DE**  
**CRONBACH) DE LAS SUBESCALAS DE**  
**AUTOCONCEPTO.**

<b>SUBESCALAS</b>	<b>NO. DE REACTIVOS</b>	<b>ALPHA</b>
Social 1	10	.86
Emocional 1	8	.84
Social 2	8	.74
Emocional 2	6	.77
Ocupacional	8	.84
Emocional 3	9	.82
Etico	6	.82
Iniciativa	5	.61
Social 3	4	.71

Se calcularon los Indices de Consistencia Interna (Alpha de Cronbach) de las subescalas de Locus de Control y los resultados se presentan en la tabla 19

**TABLA 19**  
**INDICES DE CONSISTENCIA INTERNA (ALPHA DE**  
**CRONBACH) DE LAS SUBESCALAS DE LOCUS DE**  
**CONTROL.**

<b>SUBESCALAS</b>	<b>NO. DE REACTIVOS</b>	<b>ALPHA</b>
Fatalismo/Suerte	14	.79
Poderosos del Macrocosmos	11	.75
Afectividad	9	.75
Internalidad	10	.82
Poderosos del Microcosmos	9	.77

También se calculó el Índice de Consistencia Interna (Alpha de Cronbach) de las subescalas de Motivación de Logro: los resultados se encuentran en la tabla 20.

**TABLA 20**  
**INDICES DE CONSISTENCIA INTERNA (ALPHA DE**  
**CRONBACH) DE LAS SUBESCALAS DE MOTIVACION DE**  
**LOGRO.**

SUBESCALAS	NO. DE REACTIVOS	ALPHA
Trabajo	7	.81
Maestría	7	.86
Trabajo	7	.78

Las confiabilidades (Alpha de Cronbach) de los instrumentos fueron Autoconcepto,  $\alpha = .95$ , Locus de Control,  $\alpha = .86$  y Motivación de Logro,  $\alpha = .89$ .

## 10. DISCUSION

Los resultados de la presente investigación revelaron efectos relevantes entre las variables utilizadas

Analizando dicha información se encontraron puntajes significativos de sexo en la dimensión estados de ánimo (emocional1) lo cual indica que existen diferencias entre hombres y mujeres, aunque no se apreció en que grupos se encontró la diferencia. Sin embargo esta diferencia pudo ser causa de la desigualdad de la muestra. Por otra parte los estudios de La Rosa (1986) mostraron efectos significativos del sexo en las dimensiones social1 (Sociabilidad afiliativa), emocional2 (Sentimientos interindividuales) y ético reportando puntajes más altos en mujeres y emocional3 (Salud emocional) con puntajes más altos en los hombres

En un estudio hecho por Aguilar Velasco (1994) encontró que en lo que concierne a las diferencias de Autoconcepto por género las mujeres puntuaron más alto en las dimensiones de sociabilidad afiliativa (social1), sentimientos interindividuales o afectividad (emocional2) y ético lo que significa que las mujeres se perciben más respetuosas, amables, decentes, amigables, simpáticas, deseables, sencillas, educadas, corteses y atentas

En cuanto a las demás dimensiones que integran Autoconcepto no se encontraron diferencias significativas entre hombres y mujeres. En este sentido autores como Putnam, Hosie y Hansen (1978) no encontraron diferencias entre sexos utilizando la escala de Autoconcepto de Tennessee (10 subescalas del Tennessee Self-Concept Scale). Aunque Stones y Karser (1978) sí encontraron diferencias significativas en 3 de las 10 subescalas de este instrumento

Tamayo (1981) realizó un estudio de Autoconcepto utilizando la Escala Factorial de Autoconcepto (EFA) revelando efectos significativos del sexo sobre Autoconcepto. La revisión de estos estudios muestra que la información obtenida es contradictoria

Por lo anterior los resultados obtenidos en este estudio no proporcionan una conclusión definitiva en cuanto a la influencia del sexo sobre el Autoconcepto

En cuanto a las escalas de Locus de Control por sexo se hallaron diferencias significativas con la dimensión de fatalismo/suerte cuya diferencia entre ambos grupos no se pudo precisar. En este sentido Aguilar Velasco (1994) analizando las diferencias en Locus de Control por género con estudiantes de preparatoria también encontró diferencias significativas en la dimensión fatalismo/suerte así como poderosos del macrocosmos, afectividad y poderosos del microcosmos reportando puntajes significativamente más altos en hombres

Los estudios realizados por Tamayo (1993) mostraron mayor externalidad en hombres en el factor otros poderosos

Contradiendo estos hallazgos estudios hechos por Crandall y otros, 1965, McGhee y Crandall, 1968, Parsons y Schneider, 1974, muestran que generalmente las mujeres obtienen puntajes más altos en externalidad que los hombres.

Los resultados obtenidos en la presente investigación y en relación con estos estudios ponen de manifiesto la existencia de diferencias entre hombres y mujeres

En lo concerniente a las diferencias en Motivación de Logro por género se presentaron puntajes significativos en la dimensión de competencia y como se mencionó anteriormente, no se pudo apreciar en cual grupo fue la diferencia. De acuerdo a estos resultados La Rosa (1986) reportó en su estudio en la dimensión de competencia que los hombres son más competitivos que las mujeres, lo que está de acuerdo con la investigación de Díaz Loving y Andrade Palos (1985) que refiere mayor competencia en varones. Asimismo Crandall (1963) encontró que las mujeres puntúan más alto en su necesidad para responder a situaciones del logro. En cambio Ray (1964) no encuentra diferencias sexuales en aspiración al logro.

Son pocos los estudios que reflejan resultados similares a la presente investigación, esta información obtenida posiblemente se explique debido a la desigualdad entre hombres y mujeres.

En lo que refiere a la variable plaza en la escala de Autoconcepto se encontraron diferencias en las dimensiones estados de ánimo (emocional1), salud emocional (emocional3) y accesibilidad (social3) aunque no se apreció la diferencia entre el grupo de confianza y el sindicalizado (Tabla No 11)

No se encontró en la literatura una justificación para el hallazgo

Según los resultados en la escala de Locus de Control con plaza se obtuvieron puntajes significativos en la subescala fatalismo/suerte, poderosos del macrocosmos e internalidad. No apreciando como anteriormente se mencionó en que grupo se obtuvo la diferencia.

En lo que concierne a Motivación de logro con plaza se observaron diferencias en la dimensión de maestría entre el grupo de confianza y sindicalizados.

No se encontró literatura para fundamentar los hallazgos obtenidos en este estudio con la variable plaza. Una posible explicación se debe a que no ha sido posible llevar a cabo investigaciones en industrias con los grupos de

sindicalización grupos informales de trabajo y posiblemente hasta las asociaciones y fusiones de empresas debido a que cada uno de estos grupos cuenta con características distintas (Gellerman 1979)

## 10.1 ANALISIS DE VARIANZA DE LAS ESCALAS DE PERSONALIDAD CON VARIABLES DEMOGRAFICAS

Los datos obtenidos en los análisis de varianza mostraron 13 efectos significativos entre las escalas de personalidad con las variables demográficas.

La escala de Autoconcepto mostró hallazgos significativos en escolaridad con las dimensiones sociabilidad expresiva (social2) en cuanto a los grupos 3 y 2 (bachillerato X=36.26) (secundaria X=37.08) con el grupo 4 (licenciatura X=44), lo que parece indicar que los sujetos con licenciatura tienden más a expresarse en el medio social en comparación con los sujetos de secundaria y los de bachillerato. También se observaron diferencias con dicha variable demográfica en la dimensión ocupacional, salud emocional (emocional3) e iniciativa, esta última subescala con el grupo 4 (licenciatura X=29.66) con los grupos 1 (primaria X=25.31), 2 (secundaria X=25.02) y 3 (bachillerato X=25.15). Lo que significa que los individuos con licenciatura tienen más iniciativa en situaciones sociales en contraste con los trabajadores con primaria, bachillerato y de secundaria.

En cuanto a la variable estado civil se encontraron diferencias en la dimensión estados de ánimo (emocional1). Entre el grupo 3 (viudo X=33.50) con el grupo 1 (soltero X=51.92), grupo 2 (casado X=51.57) y 4 (unión libre X=50.28). Lo que indica que los individuos solteros se caracterizan más por una vida emocional intraindividual, es decir, son personas más amadas, felices, optimistas, contentas, etc., en seguida se encuentran las personas casadas, después unión libre y por último los trabajadores viudos.

En este sentido Tamayo (1981) con respecto al estado civil, los resultados que obtuvo fueron que los sujetos casados presentan calificaciones más elevadas que los solteros en los factores apertura social, autoconfianza, autocontrol y autoconcepto ético-moral.

Por último en lo referente al lugar de residencia con la dimensión salud emocional (emocional3) se encontraron diferencias entre el grupo 1 (D.F. X=43.59) con el grupo 3 (provincia X=49.10) lo que señala que los sujetos de provincia tienden a mostrar una mejor salud emocional, es decir, son personas generosas, cariñosas y tiernas (La Rosa 1986).

Por lo que se refiere a las variables edad y años de servicio no se encontraron diferencias significativas en las dimensiones de esta escala. Lo que pudo haber

sido el resultado de la heterogeneidad de la muestra o por alguna variable no detectada en el estudio

En relación a la escala de Locus de Control los resultados arrojaron diferencias significativas en la variable escolaridad con la subescala fatalismo/suerte en el grupo 3 (bachillerato,  $X=27.15$ ) con el grupo 2 (secundaria,  $X=33.93$ ) lo que indica que los sujetos con secundaria rigen más su vida de acuerdo a factores azarosos tales como la suerte o destino en comparación con los individuos de bachillerato

En la subescala poderosos del macrocosmos se encontraron diferencias entre los grupo 4 (licenciatura,  $X=24.0$ ) con el grupo 2 (secundaria,  $X=31.28$ ) y con el grupo 1 (primaria,  $X=31.30$ ) lo que implicaría que los trabajadores con licenciatura tienden a creer menos en que su vida esta regida por las personas que tienen el poder, que estan lejanas del individuo como los diputados políticos gobernantes de las naciones poderosas, jefes de ejecutivos (ciudad estado país) La Rosa (1986), en comparación con los sujetos de primaria y finalmente los de secundaria.

En relación a la variable lugar de residencia se obtuvieron puntajes significativos en la dimensión fatalismo/suerte encontrándose las diferencias entre el grupo 1 (D.F.,  $X=28.31$ ) con el grupo 3 (provincia,  $X=32.71$ ) lo que significa que los trabajadores de provincia rigen su vida por factores azarosos en comparación con las personas del D.F.

Estos resultados pueden ser consecuencia de los valores que se dan en cada sociedad ya que los individuos que crecen en sociedades donde los valores tradicionales como la obediencia y conformidad son aceptados darán mayor importancia a valores externos, y por lo tanto tendrán mayores creencias en el control externo que en el interno. Dentro de la cultura mexicana como comenta Díaz Guerrero (1991), existe una actitud fatalista del mexicano en donde poco a hecho por controlar la realidad externa.

También con la dimensión poderosos del macrocosmos se encontraron diferencias entre el grupo 1 (D.F.,  $X=26.93$ ) con el grupo 3 (Provincia,  $X=30.78$ ) lo que parece ser que los trabajadores de provincia tienden a regir su vida por las personas que tienen el poder en comparación con el grupo del Distrito Federal

Ante las variables edad, estado civil y años de servicio no mostraron diferencias significativas con las subescalas de Locus de Control

En lo que respecta a la escala de Motivación de Logro se encontraron diferencias significativas en la dimensión trabajo con estado civil, además hubo hallazgos en la subescala maestría con edad entre el grupo 6 (71-80 años,  $X=14$ ) con el grupo 1 (20-30 años,  $X=26.44$ ), grupo 3 (41-50 años,  $X=26.78$ ) y el grupo 5 (61-70 años,  $X=28$ ) Lo que significa que las personas de 61-70 años tienden a comprometerse



menos en tareas difíciles que representan un reto a lo perfecto en comparación al grupo de 41-50 años y posteriormente entre el grupo de 20-30 años y por último el grupo con edad de 71-80 años.

En la dimensión de maestría con estado civil se encontraron las siguientes diferencias significativas grupo 4 (unión libre X=21.71) con el grupo 2 (casado X=26.15) y el grupo 1 (soltero X=27.16) lo cual indica que los individuos en unión libre tienden menos a comprometerse en tareas más difíciles en comparación con el grupo de casados y las personas solteras.

En las variables demográficas escolaridad y lugar de residencia no se encontraron diferencias significativas.

La Tabla No 17 reporta la existencia de 100 correlaciones de las cuales 13 fueron menores o iguales a .05, 12 menores o iguales a .01 y 75 menores o iguales a .001.

Una observación de la Tabla No 17 permite verificar que toda las escalas de Autoconcepto se relacionan positiva y significativamente ( $p < .01$  y  $p < .001$ ) entre sí, es decir, el individuo con altos puntajes en sociabilidad afiliativa tendrá probablemente altos puntajes en las demás escalas, dado que esta escala es la que presenta la media de correlaciones más alta con las demás escalas (X=58.65), las siguientes posiciones considerándose la media correlaciones son ocupadas respectivamente por las dimensiones estados de ánimo (X=5.07), salud emocional (X=47.69), ocupacional (X=47.07), sociabilidad expresiva (X=38.47), ético (X=36.51), sentimientos interindividuales (X=34.16), iniciativa (X=25.84) y accesibilidad (X=22.65).

Estos hallazgos guardan relación con los resultados encontrados en el estudio de La Rosa (1986), el cual encontró correlaciones positivas ( $p < .001$ ). Las interrelaciones presentadas por las diversas subescalas de Autoconcepto están de acuerdo con las teorías de la personalidad de Allport (1953), Maslow (1964) y Sullivan (1953) según las cuales el ser humano no es constituido de comportamiento separados sino que es una unidad biopsíquica en la cual las ganancias en una área repercuten a las demás.

También Díaz Guerrero (1972) con su teoría "Histórico-bio-psico-socio-cultural del comportamiento humano", aunque proponiendo diversas fuentes de influencia en la personalidad y la primacía de unas sobre otras reconoce la unidad fundamental del individuo y la influencia recíproca de las diversas áreas de la personalidad.

Las correlaciones entre las escalas de Autoconcepto y Locus de Control presentan direcciones distintas.

## ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

La subescala sociabilidad afiliativa se correlaciona positiva y significativamente ( $p < .05$  y  $p < .001$ ) con la dimensión de internalidad lo que significa que las personas que tienen mayor relación con los demás creen que su vida está controlada, debido a su esfuerzo, trabajo y capacidades y se asocia negativamente con fatalismo suerte, afectividad y poderosos del microcosmos, es decir, cuando más es sociable la tendencia de estas dimensiones, es que se orienten hacia la polaridad negativa.

Las dimensiones estados de ánimo se asocia positivamente con la dimensión internalidad, es decir, que las personas que puntúan alto hacia el polo positivo de esta subescala, tienden a ser más internos controlando su propia vida y se relaciona negativamente con las subescalas fatalismo/suerte y poderosos del microcosmos, en otras palabras, las creencias asociadas al control mantenido por factores azarosos y por los poderosos del microcosmos indican una tendencia hacia los puntajes bajos.

En cuanto a la subescala sociabilidad expresiva se obtuvieron correlaciones positivas en internalidad instrumental, entre más comunicación con su medio social tenga un sujeto aumenta su creencia en el control de su propia vida. Con fatalismo/suerte y poderosos del microcosmos se asocia negativamente, cuanto más hay comunicación, la tendencia es que las creencias de factores azarosos y poderosos del microcosmos se orienten hacia bajos puntajes.

La subescala sentimientos interindividuales mantienen correlaciones negativas con las subescalas fatalismo/suerte, afectividad, internalidad y poderosos del microcosmos.

La dimensión ocupacional presenta relación positiva con internalidad, es decir, los individuos con altos puntajes en ocupacional presentan una alta internalidad; además mantienen relaciones negativas con fatalismo/suerte, afectividad y poderosos del microcosmos, es decir, cuanto más existen las creencias asociadas al control mantenido por los poderosos del microcosmos y afectividad, la tendencia es que la dimensión ocupacional se oriente hacia puntajes bajos.

En lo que se refiere a la subescala salud emocional su patrón está definido por una correlación positiva en internalidad y otra negativa en la dimensión de poderosos del microcosmos.

La dimensión ético mantiene relaciones positivas con fatalismo/suerte e internalidad e inversamente con las dimensiones afectividad y poderosos del microcosmos.

En lo que respecta a la subescala de iniciativa, la dirección fue positiva para la dimensión internalidad, lo que indica que la persona con puntajes altos en iniciativa tiende a tener una mayor creencia en el control de su vida. También se

correlacionó negativamente con fatalismo/suerte indicando una disminución de Autoconcepto.

En cuanto a la dimensión accesibilidad mostró una correlación positiva en internalidad mientras que en la dimensión poderosos del microcosmos se relaciono negativamente

De acuerdo a las correlaciones de las escalas de Autoconcepto y Motivación de Logro, su relación se orientó hacia una dirección positiva. En lo que se refiere a las dimensiones de trabajo y maestría su patrón esta perfectamente definido por correlaciones positivas que presenta con todas las dimensiones de Autoconcepto. Los individuos con altos puntajes en trabajo y maestría presentan un Autoconcepto positivo. Estos resultados entre las correlaciones de las escalas de Autoconcepto y Motivación de Logro coinciden con los obtenidos por La Rosa (1986) en su estudio realizado en una muestra de estudiantes universitarios.

El análisis de las dimensiones de Locus de Control muestran que fatalismo/suerte con poderosos del macrocosmos, afectividad y poderosos del microcosmos presentan relaciones positivas entre si:

El significado de estas interrelaciones es que cuanto mas fatalistas es el individuo creará que su vida esta controlada por las personas que tienen poder (poderosos del macro y microcosmos), motivo por el cual buscará agrandar (afectividad) a estos poderosos para alcanzar sus beneficios. Fatalismo también se correlaciona negativamente con internalidad instrumental, es decir: cuanto más cree en el azar menos esfuerzos hará para obtener sus objetivos esto desde el punto de vista del fatalismo.

Estos resultados se relacionan con la información obtenida en el estudio de La Rosa (1986), el cual obtuvo relaciones similares entre dichas subescalas, reportando correlaciones arriba de 40.

En cuanto a poderosos del macrocosmos, las dimensiones afectividad y poderosos del microcosmos presentaron correlaciones positivas de modo que un individuo que presente altos puntajes en esta escala tendrá mas probabilidad de creer que su vida esta controlada por las personas que tienen el poder (jefes, patrones, padre, etc.) a las cuales buscara complacer para alcanzar sus objetivos.

La dimensión afectividad se correlaciona con poderosos del microcosmos en una dirección positiva y de manera inversa con la dimensión internalidad instrumental.

La dimensión internalidad instrumental presenta correlaciones negativas con poderosos del microcosmos. Estos resultados guardan relación con los encontrados por La Rosa (1986), reportando una correlación negativa (-.07) entre estas subescalas. Los individuos altos en internalidad tenderán a no sentirse controlados por los poderosos más cercanos (poderosos del microcosmos).

De acuerdo a las correlaciones entre las escalas de Locus de Control y Motivación de Logro, la dimensión fatalismo/suerte se correlaciona positivamente con competencia y negativamente con la dimensión de maestría. Contradiciendo estos hallazgos La Rosa (1986) no encontró asociación entre estas dimensiones, mencionando que la ausencia de relación entre fatalismo y competencia significativa que no todos los tipos de externos lo son de la misma manera.

En lo que se refiere a la subescala de poderosos del macrocosmos la dimensión de competencia mostró relación positiva. Lo que concuerda con La Rosa (1986), mostrando una correlación de .07.

En lo que se refiere a la subescala de internalidad las correlaciones indicaron una dirección positiva en las dimensiones maestría y trabajo, es decir, las personas con puntajes altos en internalidad tienen una actitud positiva hacia el trabajo inclinándose por comprometerse en tareas difíciles que representan un reto.

Rotter, (1966) menciona que los individuos con altos puntajes en internalidad harán más esfuerzos para alcanzar sus objetivos que los sujetos que sienten tener poco control sobre su medio ambiente.

La dimensión poderosos del microcosmos mostró polaridad negativa con trabajo y maestría, de modo que las personas que creen que su vida está controlada por los individuos que tienen el poder tienden a puntuar bajo en trabajo y maestría. Estos trabajos se fundamentan con los datos de La Rosa, (1986) donde muestra una correlación negativa (-.10 y -.13).

En cuanto a la escala de Motivación de Logro, las tres dimensiones que la conforman se correlacionaron positiva y significativamente ( $p < .001$ , en todos los casos) entre sí, estas interrelaciones son congruentes con las encontradas por La Rosa, (1986) cuyas correlaciones fueron de ( $p < .001$ ). Díaz Loving (1985) reportó también relaciones positivas y significativas (en todos los casos,  $p < .001$ ). Estos estudios fueron realizados con una muestra mexicana y el instrumento utilizado fue el mismo que en las 2 investigaciones cuyos resultados son semejantes.

En lo que respecta a las confiabilidades (Alpha de Cronbach) de las subescalas fueron básicamente las mismas de los resultados reportados por La Rosa (1986).

De acuerdo a la información analizada y al encontrar relaciones significativas entre variables, rechazamos las hipótesis nulas y aceptamos las alternas, con lo cual puede decirse que existe relación de Autoconcepto, Locus de Control y Motivación de Logro entre sí, así como con las variables independientes (factores demográficos) en trabajadores.

Con esta investigación se pudieron conocer dentro de una muestra de trabajadores la relación de las escalas de personalidad, así como las características demográficas que se relacionan con ellas, mostrando hallazgos interesantes para futuras investigaciones

## 11. CONCLUSIONES

Los constructos de Autoconcepto, Locus de Control y Motivación de logro han sido estudiados en diversos ámbitos y sustentados por diversas escuelas bajo diferentes enfoques teóricos.

Recientemente el interés por el estudio del Autoconcepto tanto desde el punto de vista teórico, como empírico, se ha incrementado según lo indican el número de publicaciones sobre este constructo (Gordon y Gergen 1968, L'Ecuyer 1978). El autoconcepto es considerado recientemente como "una de las más recientes y significativas interpretaciones de la personalidad humana" (Burns, 1972, citado en Tamayo, 1982).

Diversos estudios han relacionado algunos factores demográficos con el autoconcepto. Sin embargo son pocas las investigaciones que se han enfocado a las organizaciones.

En cuanto al Locus de Control, dicho constructo es importante en la experiencia personal de un individuo que se enfrenta día a día con el problema del control, ya sea por el hecho de que se crea como de su destino, es decir, el "Locus de Control Interno", o que crea que su suerte está sujeta al azar o a fuerzas externas es decir, el "Locus de Control Externo".

Se han realizado varias investigaciones que convergen hacia la misma conclusión: poseer un Locus de Control Interno reporta ventajas para el individuo.

En lo que respecta a la Motivación de Logro, ha sido la Psicología industrial la que ha redescubierto la importancia de la motivación y ha tratado de desarrollarla en las empresas derivadas de las teorías ya existentes como son las de Maslow, Herzberg y McClelland entre otros. A nivel laboral la necesidad de logro puede ser considerada como la motivación para el trabajo en el sentido de ser la fuerza que impulsa al individuo a ser uso de sus capacidad de inteligencia y aptitudes específicas que le permita desarrollarse dentro de un ambiente organizacional.

Por lo anterior a través de su estudio, se pueden conocer muchas características de la personalidad e influjo que el Locus de Control tiene, prediciendo la conducta en diversas situaciones, lo cual resulta interesante para el estudio del mismo.

Dado que que hoy en día, los individuos pasan la mayor parte de sus horas del día en una organización, es de gran importancia conocer estos 3 componentes de la personalidad dentro del ámbito laboral.

Sin embargo son realmente pocas las investigaciones que se han orientado al estudio de estas variables dentro de una organización.

Esta investigación realizada bajo un estudio ex-post-facto cumplió con el objetivo de buscar y encontrar relación entre variables

Además al conjuntar una serie de información y datos relacionados entre si con estas variables y llevarlos a la investigación se convierte en un estudio precursor en éste campo

A lo largo de toda la revisión teórica y en los resultados que la presente investigación arroja se encontro que existen algunas relaciones entre variables demográficas con Autoconcepto, Locus de Control y Motivación de Logro También se observaron interacciones significativas entre Autoconcepto, Locus de Control y Motivación de Logro

Esta información guardan relación con algunos estudios realizados por La Rosa (1986), Díaz Guerrero, Aguilar Velasco (1994), Tamayo (1982), Díaz Loving (1985), Spence y Helmerich (1983), La Rosa--Díaz Loving (1991) Aunque también hubo algunos resultados contradictorios con estas investigaciones

En resumen, los resultados obtenidos no proporcionan ninguna conclusión definitiva en cuanto a la influencia de los factores demográficos (escolaridad, edad, años de servicio plaza lugar de residencia sexo y estado civil) en Autoconcepto, Locus de Control y Motivación de Logro y de la relación de estas dimensiones entre si.

Nuestro estudio es sólo un comienzo en esta dirección, el cual se enfoca en tres constructos psicológicamente importantes para el comportamiento del individuo en su lugar de trabajo

Finalmente se invita a realizar investigaciones que continúen profundicen y enriquezcan estos temas

Lo que a continuación se menciona son algunos obstáculos con los que se tropezó a lo largo de esta investigación

Primeramente se pretendía trabajar con 150 sujetos divididos en 2 grupos (Gerencia de Transporte e Instituto de Capacitación Ferrocarrilera), sin embargo como en cualquier investigación hubo variables no controlables es este caso recorte de personal lo que provocó la reducción de la muestra a 140 sujetos en un solo grupo quedando una muestra muy heterogénea en cuanto a las variables demográficas, aun así se arrojaron resultados interesantes para el presente estudio y como contribución del mismo para futuras investigaciones

## 12. BIBLIOGRAFIA

- Aguilar Velasco, F R M (1994). Orden de nacimiento, autoconcepto y locus de control. Tesis de maestría. Facultad de Psicología U N A M México
- Allport, G W (1977). La personalidad. Su configuración y desarrollo. España. Editorial Herder. S A
- Allport, G W (1975). La personalidad. Su configuración y su desarrollo. España. Editorial Herder. S A
- Allport, G W (1977). Psicología de la Personalidad. Argentina. Editorial Paidós.
- Bar-on-b, J.L (1985). Autoestima, autoridad parental y conflicto familiar. Tesis de doctorado. Facultad de Psicología. U N A M México
- Carment, D.W (1984). Internal vs external control in India and Canada. International Journal of Psychology. 9,1. 45-50
- Crandall, V, Katkovsky, W and Crandall, P. (1965). Children's beliefs in their own control of reinforcements in intellectual academic achievement situations. Child Development. 36. 91-109.
- Catell, R. B (1972). El análisis científico de la Personalidad. España. Editorial Fontanella
- Cueli, L. R (1979). Teorías de la Personalidad. México. Editorial Trillas
- Díaz-Loving, R, y Andrade, P. (1984). Una escala de locus de control para niños mexicanos. Revista Interamericana de Psicología. 19. 1-2. 21-33
- Díaz-Guerrero, R. (1972). Hacia una teoría histórico-bio-psico-socio-cultural del comportamiento humano. México. Editorial Trillas
- Díaz-Guerrero, R. (1991). Psicología del Mexicano. Editorial Trillas
- Díaz-Guerrero, R. (1994). Psicología del Mexicano. México. Editorial Trillas
- Downie, N. M. y Heat, R.W (1973). Métodos estadísticos aplicados. México. Editorial Haria
- Eisenberg, G (1994). Influencia de la familia de origen en la orientación al logro y el locus de control. Tesis de maestría. Facultad de Psicología. U N A M México.



- Epstein, S (1973) The self-concept revisited or a theory of a theory. *American Psychologist*, 28, 404-416
- Feather, N T. (1986) Effect of prior success and failure of expectations of success and subsequent performance. *Journal of Personality and Social Psychology* 3, 287-298
- Feather, N T. (1988) Change in confidence following success and failure and its effects on subsequent performance. *Journal of Personality and Social Psychology* 9, 36-46
- Fish, B. and Karabenick, S A (1991) Relationship between self esteem and locus of control. *Psychological Reports*
- Ferrocarriles Nacionales de México. Breve reseña histórica de los ferrocarriles mexicanos (1987). Editorial Gerencia de Comunicación Social. (FNM)
- Gellerman, S W (1979) Motivación y productividad. México. Editorial Diana
- Hernández, M y Ramírez, G (1989) Necesidad de Logro en empleados de una institución de servicios. Tesis de licenciatura. Facultad de Psicología. U N A M
- La Rosa, J (1986) Locus de control. Una escala multidimensional. *Revista de Psicología Social y Personalidad*, 4, 2, 43-64
- La Rosa, J (1988) Escalas de Locus de control y autoconcepto. construcción y validación. Tesis de doctorado. Facultad de Psicología. U N A M. México
- Lefcourt, H M. (1976) Locus of control. Current trends in theory and research. Lawrence Erlbaum Associates, Publishers. New Jersey
- Lefcourt, H M (1984) Research with the locus of control construct. (Vol 1) *Assesment-Methods*. New York. Academic Press
- Lefcourt, H M (1986) Internal vs external control of reinforcement. - a review - *Psychology Bulletin*, 65, 206-220
- Levenson, H. (1981) Differentiating among internality, powerful others, and chance. In Lefcourt, H M (Ed) *Research with the locus of control construct*, (Vol 1) *assesment-methods*. New York. Academic Press
- Levenson, H (1983) Multidimensional locus of control in psychiatric patient. *Journal of consulting and clinical psychology* 41, 397-404

- Manual del Diplomado en Transporte Ferroviario (1996). México: Ferrocarriles Nacionales de México.**
- Márquez, G M (1995) Compendio histórico de las luchas ferrocarrileras Editorial Democracia Sindical México.**
- Maslow, A. (1972). El hombre autorealizado México Editorial Paidós**
- McClelland, D. C. (1978) La sociedad ambiciosa España Guadarrama**
- McClelland, D. C. (1983) Human motivation U.S.A. General learning**
- McGheree y Crandall (1988) Beliefs in internal-external control of reinforcement and academica performance Child Development 39: 91-102**
- Ochoa, B. A. (1987) Factores que influyen en el desarrollo del autoconcepto durante la adolescencia Tesis de maestría. Facultad de Psicología U N A M**
- Parsons, O. A. y Schneider, J. M. (1984) Locus of control in university students from eastern and western societies Journal of consulting and clinical psychology, 42, 456-461**
- Phares, E. J. (1991) Internal- external control and the reduction of reinforcement value after failure Journal of consulting and clinical psychology 37, 386-390.**
- Rotter, J. B. (1966) Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. Psychological Monographs, 80 (1 Whole No. 609)**
- Rotter, J. B y Murlly, R. C. (1965) Internal vs external control of reinforcement and decision time Journal of Personality and Social Psychology 2, 4, 598-604**
- Ramos, V. N. (1988) Influencia de la madre en el autoconcepto de la adolescencia. Tesis de licenciatura en Psicología. Universidad Intercontinental**
- Spence, J. T. and Helmreich, R. L. (1979) Achievement related motives and behavior. Psychological and Sociological Approaches Journal**
- Schermerhorn, J. R. (1987) Comportamiento de las organizaciones México. Editorial Interamericana**
- Tamayo, A. (1993) Locus de control diferencias por sexo y edad. Acta psiquiátrica y psicológica de América Latina, 39, 4, 301- 308**
- Trimble, J. E. y Richardson, S. S. (1982) Locus of control measures among american indians Journal of Cross Cultural Psychology 13, 2, 228-238**

Vela, F. L. (1986) Revisión analítica de las tesis elaboradas en psicología clínica sobre el tema de personalidad Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología UNAM.

Vroom, H. (1982). Motivación y alta dirección. México Editorial Trillas.

## 19. ANEXOS

## DATOS DEMOGRAFICOS

### 1.- ESCOLARIDAD

- Primaria
- Secundaria
- Bachillerato o Técnica
- Licenciatura
- Otro

2.- EDAD: \_\_\_\_\_

3.- AÑOS DE SERVICIO EN LA INSTITUCION: \_\_\_\_\_

4.- PLAZA: \_\_\_\_\_

5.- LUGAR DE RESIDENCIA: \_\_\_\_\_

6.- SEXO: \_\_\_\_\_

### 7.- ESTADO CIVIL:

- Soltero(a)
- Casado(a)
- Unión libre
- Divorciado(a)
- Viudo(a)

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

Flaco(a)	1	2	3	4	5	6	7	Obeso(a)
	muy bastante poco ni flaco poco bastante muy							
	flaco flaco flaco ni obeso obeso obeso obeso							

EL número, cuanto más cerca está de un adjetivo, indica un grado mayor en que se posee dicha característica. El número 4 indica que el individuo no es flaco ni obeso.

Si usted se cree muy obeso, pondrá una "X" en el número más cercano de la palabra "muy obeso" si se percibe como "bastante flaco" pondrá la "X" en el número correspondiente, si no se percibe ni flaco ni gordo colocará la "X" en el número 4.

Conteste en todos los renglones, dando una única respuesta en cada adjetivo.

El cuestionario es anónimo, individual y confidencial.

## YO SOY

Introverso(a)	1	2	3	4	5	6	7	Extroverso(a)
Angustiado(a)	1	2	3	4	5	6	7	Relajado(a)
Amoroso(a)	1	2	3	4	5	6	7	Odioso(a)
Callado(a)	1	2	3	4	5	6	7	Comunicativo(a)
Accesible	1	2	3	4	5	6	7	Inaccesible
Rencoroso(a)	1	2	3	4	5	6	7	Noble
Comprensivo(a)	1	2	3	4	5	6	7	Incomprensivo(a)
Incumplido(a)	1	2	3	4	5	6	7	Cumplido(a)
Leal	1	2	3	4	5	6	7	Desleal
Desagradable	1	2	3	4	5	6	7	Agradable
Honesto(a)	1	2	3	4	5	6	7	Dehonesto(a)
Afectuoso(a)	1	2	3	4	5	6	7	Seco(a)
Mentiroso(a)	1	2	3	4	5	6	7	Sincero(a)
Tratable	1	2	3	4	5	6	7	Intratable
Frustrado(a)	1	2	3	4	5	6	7	Realizado(a)

Temperamental	1	2	3	4	5	6	7	Calmado(a)
Animado(a)	1	2	3	4	5	6	7	Desanimado(a)
Irrespetuoso(a)	1	2	3	4	5	6	7	Respetuoso(a)
Estudioso(a)	1	2	3	4	5	6	7	Perezoso(a)
Corrupto(a)	1	2	3	4	5	6	7	Recto(a)
Tolerante	1	2	3	4	5	6	7	Intolerante
Agresivo(a)	1	2	3	4	5	6	7	Pacífico(a)
Feliz	1	2	3	4	5	6	7	Triste
Malo(a)	1	2	3	4	5	6	7	Bondadoso(a)
Tranquilo(a)	1	2	3	4	5	6	7	Nervioso(a)
Capaz	1	2	3	4	5	6	7	Incapaz
Afligido(a)	1	2	3	4	5	6	7	Despreocupado(a)
Impulsivo(a)	1	2	3	4	5	6	7	Reflexivo(a)
Inteligente	1	2	3	4	5	6	7	Inepto(a)
Apático(a)	1	2	3	4	5	6	7	Dinámico(a)
Verdadero(a)	1	2	3	4	5	6	7	Falso(a)
Aburrido(a)	1	2	3	4	5	6	7	Divertido(a)
Responsable	1	2	3	4	5	6	7	Irresponsable
Amargado(a)	1	2	3	4	5	6	7	Jovial
Estable	1	2	3	4	5	6	7	Voluble
Inmoral	1	2	3	4	5	6	7	Moral
Amable	1	2	3	4	5	6	7	Grosero(a)
Conflictivo(a)	1	2	3	4	5	6	7	Conciliador(a)
Eficiente	1	2	3	4	5	6	7	Ineficiente
Egoísta	1	2	3	4	5	6	7	Generoso(a)
Cariñoso(a)	1	2	3	4	5	6	7	Frío(a)
Decente	1	2	3	4	5	6	7	Indecente
Ansioso(a)	1	2	3	4	5	6	7	Sereno(a)
Puntual	1	2	3	4	5	6	7	Impuntual
Tímido(a)	1	2	3	4	5	6	7	Deservueltic(a)
Democrático(a)	1	2	3	4	5	6	7	Autocrático(a)
Lento(a)	1	2	3	4	5	6	7	Rápido(a)
Desinhibido(a)	1	2	3	4	5	6	7	Inhibido(a)
Amigable	1	2	3	4	5	6	7	Hostil
Reservado(a)	1	2	3	4	5	6	7	Expresivo(a)
Deprimido(a)	1	2	3	4	5	6	7	Contento(a)
Simpático(a)	1	2	3	4	5	6	7	Antipático(a)
Sumiso(a)	1	2	3	4	5	6	7	Dominante

Honrado(a)	1	2	3	4	5	6	7	Deshonrado(a)
Deseable	1	2	3	4	5	6	7	Indeseable
Solitario(a)	1	2	3	4	5	6	7	Amigüero(a)
Trabajador(a)	1	2	3	4	5	6	7	Flojo(a)
Fracasado(a)	1	2	3	4	5	6	7	Triunfador(a)
Miedoso(a)	1	2	3	4	5	6	7	Audaz
Tiernó(a)	1	2	3	4	5	6	7	Rudo(a)
Pedante	1	2	3	4	5	6	7	Sencillo(a)
Educado(a)	1	2	3	4	5	6	7	Malcriado(a)
Melancólico(a)	1	2	3	4	5	6	7	Alegre
Cortés	1	2	3	4	5	6	7	Descortés
Romántico(a)	1	2	3	4	5	6	7	Indiferente
Pasivo(a)	1	2	3	4	5	6	7	Activo(a)
Sentimental	1	2	3	4	5	6	7	Insensible
Inflexible	1	2	3	4	5	6	7	Flexible
Atento(a)	1	2	3	4	5	6	7	Desatento(a)
Celoso(a)	1	2	3	4	5	6	7	Seguro(a)
Sociable	1	2	3	4	5	6	7	Insociable
Pesimista	1	2	3	4	5	6	7	Optimista



**A continuación hay una lista de afirmaciones. Usted debe indicar con una "X" en qué medida está de acuerdo con cada una de ellas: hay cinco respuestas posibles**

**1.- Completamente en Desacuerdo**

**2.- En Desacuerdo**

**3.- Ni en Acuerdo ni en Desacuerdo**

**4.- De Acuerdo**

**5.- Completamente de Acuerdo**

- 1.- El problema del hombre esta en manos de los poderosos y no hay mucho que yo pueda hacer al respecto
- 2.- El que yo llegue a tener éxito dependerá de la suerte que tenga
- 3.- El caerle bien a la gente me ayuda a resolver muchos problemas
- 4.- Los precios, en general, dependen de los empresarios y no tengo influencia al respecto
- 5.- No puedo influir en la solución del problema de la vivienda ya que depende del gobierno.
- 6.- Que yo tenga un buen empleo es una cuestión de suerte
- 7.- Puedo mejorar mi vida si le caigo bien a la gente
- 8.- Lo que me pasa es consecuencia de mis acciones
- 9.- La paz entre los pueblos depende de los gobiernos y mi contribución al respecto es insignificante
- 10.- El que yo llegue a tener mejores puestos en mi trabajo dependerá mucho de la suerte
- 11.- Para conseguir muchas cosas necesito ayuda de gente que tiene poder
- 12.- El hecho que yo tenga pocos o muchos amigos se debe al destino
- 13.- Mi futuro depende de mis acciones presentes
- 14.- Puedo tener éxito en la vida si soy simpático
- 15.- Que yo tenga mucho o poco dinero es cosa del destino
- 16.- El problema de la contaminación está en manos del gobierno y lo que yo haga no cambia nada
- 17.- El puesto que yo ocupe en una empresa dependerá de las personas que tienen el poder
- 18.- Puedo mejorar mis condiciones de vida si tengo suerte
- 19.- Que yo tenga éxito en mi empleo (ocupación) depende de mí
- 20.- Los problemas mundiales están en manos de los poderosos y lo que yo haga no cambia nada.
- 21.- Si le caigo bien a mi jefe puedo conseguir mejores puestos en mi trabajo
- 22.- Normalmente soy capaz de defender mis intereses personales
- 23.- Mi éxito dependerá de lo agradable que soy

- 24 - Para subir en la vida necesito ayuda de gentes importantes
- 25 - Casarme con la persona adecuada es cuestión de suerte
- 26 - Me va bien en la vida porque soy simpático(a)
- 27 - Mi vida está determinada por mis propias acciones
- 28 - Para resolver la mayoría de los problemas necesito ayuda de gentes importantes
- 29 - Siento que es difícil influir en lo que los políticos hacen
- 30 - Como estudiante siento(senti) que las calificaciones dependen mucho de la suerte
- 31 - Mi éxito en el trabajo dependerá de qué tan agradable sea yo
- 32 - Puedo subir en la vida si tengo suerte
- 33 - Yo siento que la gente que tiene poder sobre mí (padres, familiares, jefes, etc.) trata de decidir lo que sucederá en mi vida
- 34 - Mejorar mis condiciones de vida es una cuestión de esfuerzo personal
- 35 - El éxito en el trabajo dependerá de las personas que están arriba de mí
- 36 - Si soy buena gente con mis profesores pueden mejorar mis calificaciones
- 37 - Mi país está dirigido por pocas personas en el poder y lo que yo haga no cambia nada
- 38 - El que yo llegue a tener éxito depende de mí
- 39 - La gente como yo tiene muy poca oportunidad de defender sus intereses personales cuando estos son opuestos a los de las personas que tienen el poder
- 40 - Cuando logro lo que tengo es porque tengo suerte
- 41 - El que mejoren mis condiciones de vida depende principalmente de las personas que tienen el poder
- 42 - Puedo conseguir lo que quiero si agrado a los demás
- 43 - No tengo influencia en las decisiones que se toman respecto al destino de mi país
- 44 - Que yo tenga el dinero suficiente para vivir depende de mí
- 45 - Yo siento que mi vida está controlada por gente que tiene el poder
- 46 - Cuando lucho por conseguir algo, en general lo logro
- 47 - No siempre es bueno para mí plantear el futuro porque muchas cosas son cuestión de buena o mala suerte
- 48 - El hecho de que conserve mi empleo depende principalmente de mis jefes
- 49 - Mis calificaciones dependen de mi esfuerzo
- 50 - Mi éxito dependerá de las personas que tienen el poder
- 51 - Muchas puertas se me abren porque tengo suerte
- 52 - La cantidad de amigos que tengo dependen de lo agradable que soy
- 53 - Que yo consiga un buen empleo depende de mis capacidades
- 54 - Las guerras dependen de los gobiernos y no hay mucho que yo pueda hacer al respecto
- 55 - En la vida puedo conseguir muchas cosas si soy buena gente
- 56 - Si tengo un accidente automovilístico, ello se debe a mi mala suerte
- 57 - Muchas puertas se me abren porque soy simpático(a)
- 58 - Que yo obtenga las cosas que quiero depende de mí

- 59 - Mi sueldo dependera principalmente de las personas que tienen el poder económico
- 60 - Puedo llegar a ser alguien importante si tengo suerte
- 61 - La mejoría de las condiciones de vida dependen de los poderosos y no tengo influencia sobre esto
- 62 - Me gusta resolver problemas difíciles
- 63 - Me gusta ser trabajador
- 64 - Me enoja que otros trabajen mejor que yo
- 65 - Me es importante hacer la cosas lo mejor posible
- 66 - Me disgusta cuando alguien me gana
- 67 - Ganarle a otros es bueno tanto en el juego como en el trabajo
- 68 - Soy cumplido en las tareas que se me asignan
- 69 - Disfruto cuando puedo vencer a otros
- 70 - Soy cuidadoso al extremo de la perfección
- 71 - Me gusta que lo que hago quede bien hecho
- 72 - Una vez que empiezo una tarea persisto hasta terminarla
- 73 - Me siento bien cuando logro lo que me propongo
- 74 - Soy dedicado en las cosas que emprendo
- 75 - Me gusta trabajar en situaciones en las que haya que competir con otros.
- 76 - No estoy tranquilo hasta que mi trabajo quede bien hecho
- 77 - Me causa satisfacción mejorar mis ejecuciones previas
- 78 - Como estudiante soy(fui) machetero(a)
- 79 - Me esfuerzo más cuando compito con otros
- 80 - Cuando se me dificulta una tarea insisto hasta dominarla
- 81 - Si hago un buen trabajo me causa satisfacción
- 82 - Es importante para mí hacer las cosas mejor que los demás.

La Rosa (1986)

Díaz Loving(1985). Facultad de Psicología U N A M . México

## HOJA DE RESPUESTAS

1.-	1	2	3	4	5	31.-	1	2	3	4	5
2.-	1	2	3	4	5	32.-	1	2	3	4	5
3.-	1	2	3	4	5	33.-	1	2	3	4	5
4.-	1	2	3	4	5	34.-	1	2	3	4	5
5.-	1	2	3	4	5	35.-	1	2	3	4	5
6.-	1	2	3	4	5	36.-	1	2	3	4	5
7.-	1	2	3	4	5	37.-	1	2	3	4	5
8.-	1	2	3	4	5	38.-	1	2	3	4	5
9.-	1	2	3	4	5	39.-	1	2	3	4	5
10.-	1	2	3	4	5	40.-	1	2	3	4	5
11.-	1	2	3	4	5	41.-	1	2	3	4	5
12.-	1	2	3	4	5	42.-	1	2	3	4	5
13.-	1	2	3	4	5	43.-	1	2	3	4	5
14.-	1	2	3	4	5	44.-	1	2	3	4	5
15.-	1	2	3	4	5	45.-	1	2	3	4	5
16.-	1	2	3	4	5	46.-	1	2	3	4	5
17.-	1	2	3	4	5	47.-	1	2	3	4	5
18.-	1	2	3	4	5	48.-	1	2	3	4	5
19.-	1	2	3	4	5	49.-	1	2	3	4	5
20.-	1	2	3	4	5	50.-	1	2	3	4	5
21.-	1	2	3	4	5	51.-	1	2	3	4	5
22.-	1	2	3	4	5	52.-	1	2	3	4	5
23.-	1	2	3	4	5	53.-	1	2	3	4	5
24.-	1	2	3	4	5	54.-	1	2	3	4	5
25.-	1	2	3	4	5	55.-	1	2	3	4	5
26.-	1	2	3	4	5	56.-	1	2	3	4	5
27.-	1	2	3	4	5	57.-	1	2	3	4	5
28.-	1	2	3	4	5	58.-	1	2	3	4	5
29.-	1	2	3	4	5	59.-	1	2	3	4	5
30.-	1	2	3	4	5	60.-	1	2	3	4	5

61.-	1	2	3	4	5
62.-	1	2	3	4	5
63.-	1	2	3	4	5
64.-	1	2	3	4	5
65.-	1	2	3	4	5
66.-	1	2	3	4	5
67.-	1	2	3	4	5
68.-	1	2	3	4	5
69.-	1	2	3	4	5
70.-	1	2	3	4	5
71.-	1	2	3	4	5
72.-	1	2	3	4	5
73.-	1	2	3	4	5
74.-	1	2	3	4	5
75.-	1	2	3	4	5
76.-	1	2	3	4	5
77.-	1	2	3	4	5
78.-	1	2	3	4	5
79.-	1	2	3	4	5
80.-	1	2	3	4	5
81.-	1	2	3	4	5
82.-	1	2	3	4	5

## ANEXO

Al aplicar un Análisis Factorial exploratorio con Rotación Varimax para observar cómo se comportaban los instrumentos en la población, se encontró, que en cuanto a los reactivos de la Escala de autoconcepto éstos se concentraron en un solo factor, el cual se denominó "Sociabilidad". Posteriormente al realizar un Alpha de Cronbach se obtuvo un puntaje de .964

### SOCIABILIDAD

Tolerante	Intolerante
Agresivo	Pacífico
Feliz	Triste
Malo	Bondadoso
Tranquilo	Nervioso
Capaz	Incapaz
Impulsivo	Reflexivo
Inteligente	Inepto
Apático	Dinámico
Verdadero	Falso
Aburrido	Divertido
Responsable	Irresponsable
Amargado	Jovial
Estable	Voluble
Inmoral	Moral
Amable	Grosero
Conflictivo	Conciliador
Eficiente	Ineficiente
Egoísta	Generoso
Cariñoso	Frío
Decente	Indecente
Ansioso	Sereno
Puntual	Impuntual
Tímido	Desenvuelto
Democrático	Autoritario
Lento	Rápido
Amigable	Hostil
Deprimido	Contento
Simpático	Antipático
Honrado	Deshonrado
Deseable	Indeseable
Trabajador	Flojo
Fracasado	Triunfador

Miedoso  
Tierno  
Pedante  
Eduardo  
Melancólico  
Cortés  
Romántico  
Pasivo  
Sentimental  
Inflexible  
Atento  
Celoso  
Sociable  
Pesimista  
Amoroso  
Rencoroso  
Comprensivo  
Incumplido  
Leal  
Desagradable  
Honesto  
Afectuoso  
Mentiroso  
Tratable  
Frustrado  
Animado  
Irrespetuoso  
Estudioso  
Corrupto  
Amigable

Audaz  
Rudo  
Sencillo  
Malcriado  
Alegre  
Descortés  
Indiferente  
Activo  
Insensible  
Flexible  
Desalento  
Seguro  
Insociable  
Optimista  
Odioso  
Noble  
Incomprensivo  
Cumplido  
Desleal  
Agradable  
Deshonesto  
Seco  
Sincero  
Intratable  
Realizado  
Desanimado  
Respetuoso  
Perezoso  
Recto  
Hostil

En cuanto a la Escala de Locus de Control, el Análisis Factorial con Rotación Varimax reportó la concentración de los reactivos en 3 factores. El factor 1 con un Alpha de Cronbach de .921 fue denominado "Internalidad", el factor 2 con un Alpha de Cronbach de .526 denominado "Relaciones Afectivas" y el factor 3 con un Alpha de .767 denominado "Externalidad".

### INTERNALIDAD

Mi futuro depende de mis acciones presentes  
Que yo tenga éxito en mi empleo (ocupación) depende de mí  
Normalmente soy capaz de defender mis intereses personales  
Mi vida esta determinada por mis propias acciones  
El que yo llegue a tener éxito depende de mí  
Que yo tenga el dinero suficiente para vivir depende de mí  
Cuando luchó por conseguir algo en general lo logro  
Mis calificaciones dependen de mi esfuerzo  
Que yo consiga un buen empleo depende de mis capacidades  
Que yo obtenga las cosas que quiero depende de mí

### RELACIONES AFECTIVAS

Puedo mejorar mi vida si le caigo bien a la gente  
Puedo tener éxito en la vida si soy simpático.  
Mi éxito dependerá de lo agradable que soy  
Para resolver la mayoría de los problemas necesito ayuda de gentes importantes  
Mi éxito en el trabajo dependerá de qué tan agradable soy  
Puedo conseguir lo que quiero si agrado a los demás  
Muchas puertas se me abren por que soy simpático (a).

### EXTERNALIDAD

-El que yo llegue a tener éxito dependerá de la suerte que tenga  
-Que yo tenga un buen empleo es cuestion de suerte  
-La paz entre los pueblos depende de los gobiernos y mi contribución al respecto es insignificante  
-El que yo llegue a tener mejores puestos en mi trabajo dependera mucho de la suerte  
-Para conseguir muchas cosas necesito ayuda de gente que tiene poder.  
-El hecho que yo tenga pocos o muchos amigos se debe al destino.  
-Que yo tenga mucho o poco dinero es cosa del destino



- El puesto que yo ocupe en una empresa dependerá de las personas que tienen el poder
- Puedo mejorar mis condiciones de vida si tengo suerte
- Los problemas mundiales están en manos de los poderosos y lo que yo haga no cambia nada
- Si le caigo bien a mi jefe puedo conseguir mejores puestos en mi trabajo
- Mi éxito dependerá de lo agradable que soy
- Para subir en la vida necesito ayuda de gentes importantes
- Casarme con la persona adecuada es cuestión de suerte
- Me va bien en la vida por que soy simpático (a).
- Para resolver la mayoría de los problemas necesito ayuda de gentes importantes
- Como estudiante siento (senti) que las calificaciones dependen mucho de la suerte.
- Mi éxito en el trabajo dependerá de qué tan agradable sea yo
- Puedo subir en la vida si tengo suerte
- Yo siento que la gente que tiene poder sobre mí (padres familia jefes etc ) trata de decidir lo que sucederá en mi vida.
- El éxito en el trabajo dependerá de las personas que están arriba de mí
- Si soy buena gente con mis profesores pueden mejorar mis calificaciones
- Mi país esta dirigido por pocas personas en el poder y lo que yo haga no cambia nada
- La gente como yo tiene muy pocas oportunidades de defender sus intereses personales cuando estos son opuestos a los de las personas que tienen el poder
- Cuando logro lo que tengo es por que tengo suerte
- El que mejoren mis condiciones de vida depende principalmente de las personas que tienen el poder
- Puedo conseguir lo que quiero si agrado a los demás
- No tengo influencia en las decisiones que se toman respecto al destino de mi país.
- Yo siento que mi vida esta controlada por gente que tiene el poder
- No siempre es bueno para mí plantear el futuro por que muchas cosas son cuestión de buena o mala suerte
- El hecho de que conservo mi empleo depende principalmente de mis jefes
- Mi éxito dependerá de las personas que tienen el poder
- Las guerras dependen de los gobiernos y no hay mucho que yo pueda hacer al respecto
- En la vida puedo conseguir muchas cosas si soy buena gente
- Si tengo un accidente automovilístico, ello se debe a mi mala suerte.
- Mi sueldo dependerá principalmente de las personas que tienen el poder económico
- Puedo llegar a ser alguien importante si tengo suerte.
- La mayoría de las condiciones de vida dependen de los poderosos y no tengo influencia sobre esto

Por último la Escala de Motivación de Logro de acuerdo al Análisis Factorial con Rotación Varimax mostró que los reactivos se distribuyeron en 3 factores. El factor 1 con un Alpha de Cronbach de .913 denominado "Dominio", el factor 2 con un Alpha de .821 denominado "Perfeccionismo" y el factor 3 con un Alpha de .318 denominado "Trabajo".

#### DOMINIO

- Me gusta resolver problemas difíciles
- Me es importante hacer las cosas lo mejor posible
- Soy cumplido en las tareas que me asignan
- Me gusta que lo que hago quede bien hecho
- Me siento bien cuando logro lo que me propongo
- Soy dedicado en las cosas que emprendo
- No estoy tranquilo hasta que mi trabajo quede bien hecho
- Me causa satisfacción mejorar mis ejecuciones previas
- Como estudiante soy (fui) machetero (a).
- Cuando se me dificulta una tarea insisto hasta dominarla
- Si hago un buen trabajo me causa satisfacción

#### PERFECCIONISMO

- Ganarle a otros es bueno tanto en el juego como en el trabajo
- Disfruto cuando puedo vencer a otros
- Soy cuidadoso al extremo de la perfección
- Me gusta trabajar en situaciones en las que haya que competir con otros.
- Como estudiante soy (fui) machetero (a)
- Me esfuerzo mas cuando compito con otros.
- Cuando se me dificulta una tarea insisto hasta dominarla
- Es importante para mi hacer las cosas mejor que los demás

#### TRABAJO

- Me gusta resolver problemas difíciles.
- Me gusta ser trabajador
- Me es imperante hacer las cosas lo mejor posible
- Una vez que empiezo una tarea persisto hasta terminarla
- Me siento bien cuando logro lo que me propongo
- Me gusta trabajar en situaciones en las que haya que competir con otros.