



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

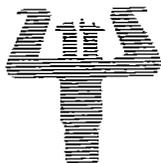
DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES

CARÁCTER Y VALORES COMO PARTE DE LA
PERSONALIDAD EN PILOTOS Y SOBRECARGOS

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA
P R E S E N T A:
JUAN JOSÉ ORTEGA JIMENEZ

DIRECTOR DE TESIS: Mtro. SOTERO MORENO CAMACHO
REVISOR: DR. MARIO ALFONSO CICERO FRANCO



FACULTAD
DE PSICOLOGÍA

MÉXICO, D.F.

2005.

m343941



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.

Dedicatoria.

Para mis hijos, quienes son mi sistema de navegación, que sepan que el camino es largo y difícil, pero que no se desanimen, pues cada paso que se da, es más importante que la meta final.

Y a mis fantasmas.

Agradecimientos.

A todos los compañeros aviadores que dieron un poco de su tiempo para la realización de esta Tesis.

Al Mtro. Sotero Moreno, por toda su paciencia.

Al Dr. Mario Cicero, por su tiempo.

A mis sinodales, el Dr. Samuel Jurado, la Dra. Georgina Martínez, y al Lic. Jorge Valenzuela por su Fe en mí.

A quienes colaboraron en la elaboración de la misma, en la recolección de datos, análisis, críticas, y revisiones.

A la U.N.A.M., que siempre consideraré mi hogar.

A A.S.P.A., A.S.S.A., por estar ahí para defendernos.

A mi Padre, que siempre será mi Héroe.

A ti, que estás ahí, a pesar de mí.

Y a quien me dio la vida, con mucho esfuerzo.

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: Ortega Jimelie Z
Juan José
FECHA: 9 mayo 2005
FIRMA: [Firma]

CONTENIDO

| | |
|--|-----------|
| CAPITULO I: EL VUELO. | 2 |
| Historia. | 2 |
| El Vuelo Hoy. | 6 |
| Fisiología de Vuelo. | 8 |
| Antecedentes en Personalidad de Pilotos y Sobrecargos. | 10 |
| CAPITULO II: PERSONALIDAD. | 18 |
| CAPITULO III: CARÁCTER. | 21 |
| CAPITULO IV: VALORES. | 26 |
| CAPITULO V: PROCESO METODOLÓGICO. | 43 |
| Objetivo general. | 43 |
| Objetivos específicos. | 43 |
| Problema de investigación. | 43 |
| Hipótesis. | 44 |
| Método. | 44 |
| a) Sujetos | 44 |
| b) Instrumentos | 44 |
| c) Escenario | 50 |
| d) Análisis estadístico | 50 |
| CAPITULO VI: RESULTADOS | 51 |
| CAPITULO VII: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES. | 65 |
| CAPITULO VIII: ALCANCES Y LIMITACIONES. | 72 |
| BIBLIOGRAFIA. | 75 |
| ANEXOS. | 79 |
| a) Preguntas Sociodemográficas | 80 |
| b) Cuestionario de Carácter | 81 |
| c) Escala de Valores | 82 |
| d) Tabla 8 | 83 |
| e) Tabla 9 | 86 |

CAPITULO I

EL VUELO

HISTORIA.

Existen tres preguntas de importancia histórica y personal en la vida de cada ser humano. Preguntas que han llevado a la humanidad a la luna, y a destruirse en guerras. *¿Quién soy? ¿De dónde vengo? ¿A dónde voy?* Son las preguntas básicas que han movido al ser humano a lo largo de su historia. Pues, ¿qué sería del progreso sin el pensamiento filosófico?

¿Qué tanto nos ha cambiado la posibilidad de volar? ¿Qué hemos perdido o ganado, llegando más rápido a nuestro destino? ¿A dónde queremos llegar? Desde Ícaro y Dédalo anhelamos el vuelo como una forma de emancipación, escapando del laberinto del cual eran prisioneros (cita Navarro, 1970 de las *Metamorfosis* de Ovideo), la máxima expresión de la libertad. Mercurio es personificado con alas en los talones, así como en Egipto algunas deidades poseen alas (Novo, 1994). Incluso se atestigua que Architas de Tarento (428-327 A.C.) construyó una paloma de madera que volaba impulsada por un mecanismo secreto; que se cree fue alguna forma de propulsión a chorro (Manual de Motores a Reacción, CIAC), para el cual no había explicación: "se sostenía por medio del equilibrio, y el aire que encerraba secretamente, la hacía actuar", Aulio Gelio; o según Jorge Lepibus por un imán colocado en un círculo (Navarro, 1970).

¿Qué nos lleva al vuelo, alcanzar a Dios? "Y aconteció que yendo ellos y hablando, he aquí un carro de fuego con caballos de fuego apartó a los dos (Eliseo y Elías); y Elías subió al cielo en un torbellino (sin morir)" (2º de Reyes 2:11). Elías es la segunda persona que sube al cielo sin morir (de la que habla la

Biblia), la primera es Enoc (Génesis 5:21-24) y la tercera en cuerpo que es Jesús por su resurrección. Recordemos que los helicópteros generan remolinos con sus aspas (ala rotativa) para generar levantamiento.

En el renacimiento, Da Vinci vislumbró, con una habilidad casi profética, las máquinas voladoras (Novo, 1994). Después, en 1782, los hermanos Montgolfier llenaron una bolsa de papel con aire caliente que la elevó por el aire. Pero no fue sino hasta un año después, el 21 de noviembre de 1783, que Pilatre de Rozier y Lauren d'Arlandes, volaron durante 25 minutos sobre París en un globo aerostático con una canastilla para pasajeros. 120 años y un mes después, un 17 de diciembre de 1903, en un vuelo de 12 segundos, por los hermanos Wright, nace la aviación (Novo, 1994).

Casi un siglo antes de la proeza de los hermanos Wright, Sir George Cayley descubre los principios básicos del vuelo por máquinas más pesadas que el aire y los publica en dos textos llamados *On Aerial Navigation*; con los cuales logran un primer vuelo de 12 segundos y un segundo vuelo de 59 segundos alcanzando una distancia de 852 pies (aproximadamente 260 metros). Tal invención incluye la necesidad de que el aparato deba ser liviano con un motor que funcionara "mediante la combustión súbita de polvos o fluidos inflamables", cita Stever (1974) a Cayley.

Uno de los vuelos más importantes en la historia de la aviación fue el ejecutado por Charles Lindbergh, un piloto de los servicios postales norteamericanos, cuando en la tarde del 21 de mayo de 1927 aterizó en Le Bourget, París, después de haber volado por 33 horas y 39 minutos a través de 3600 millas (aproximadamente 5800 km), habiendo despegado la mañana del día anterior desde el campo de Roosevelt, en Long Island, Nueva York; ganando un premio de 25 mil dólares ofrecido por Raymond Orteig.

En México se le atribuye a Don Alberto Braniff el primer vuelo en un avión de propulsión propia y control de dirección voluntario; cuando en los llanos de la Balbuena en un biplano Voisin propio recorrió todo el campo a una altura de 25 metros.

La aviación militar en México nace cuando el General Obregón y el Coronel Eduardo Hay deciden comprar un avión para reconocer y bombardear posiciones enemigas en Guaymas, Mazatlán y Topolobampo. Se afirma que Villa tuvo una fuerza aérea rudimentaria de la que existe poca información. Siendo estas las primeras incursiones militares efectuadas por aviones en la historia.

En 1920 la Sección Técnica de Navegación Aérea lanzó la primera convocatoria para establecer una línea en servicio regular entre México, D.F., Tuxpan y Tampico; que gana la Compañía Mexicana de Transportación Aérea. Naciendo así la aviación comercial y civil en México (Novo, 1994).

La capacidad de controlar el aparato es lo que dio a los aviadores el vuelo, y el elemento que es esencial para llegar a dónde se quiere llegar, es la navegación. En 1929 el teniente James Doolittle hace el primer vuelo guiado enteramente por instrumentos. Nótese que esto es dos años después de la hazaña de Lingbergh. Hoy en día es imposible volar sin ellos.

La siguiente generación de aviones son los propulsados con motores a reacción (*jet*), que nace en Alemania en 1939 con el Heinkel He 178, seguido del M262. Aviones que primero se utilizan con finalidades bélicas. En 1952 comienza el primer servicio civil de transporte en aviones *jet* con el De Havilland Comet. En el ínterin, el 14 de octubre de 1947, en un avión Bell X-1, Charles

(Chuck) Yeager vuela a Mach 1.06 (Mach es una medida de relación de la velocidad del sonido en el medio que se desplaza, en este caso, 1.06 veces la velocidad del sonido) cruzando por primera ocasión la llamada *barrera del sonido*, (Stever, 1974).

Ya se mencionó la importancia de los instrumentos de navegación en la aviación.— Es precisamente en este ámbito donde nace la tercera generación de la aviación.— En las décadas de 1950 y 1960 la instrumentación, o avionica (*avionics* en inglés), consistía de sistemas independientes y análogos. Hacia finales de la década de 1960 y principios de la de 1970 se hace necesario que la información entre diversos sistemas sea compartida, para hacer más eficiente su uso. En 1973 la fuerza aérea estadounidense (USAF) publica un estándar de interconexión de sistemas; que ahora en día usamos a diario en las computadoras conectadas en red, como red de área local (LAN, Local Area Network). Esto ha llegado incluso hasta el surgimiento de sistemas de vuelo llamados *fly-by-wire* (vuelo por cables) donde la actuación de las superficies de control son movidas no por actuación directa del piloto, si no de una computadora interpretando la información con la que ha sido programada (Spitzer, 2001).

¿Qué hay en todos estos hombres precursores de la aviación que los lleva a buscar el vuelo, desafiando toda razón, historia, y estadísticas de fracaso y muerte? ¿Comparten los aviadores de hoy características comunes con los de antaño? ¿Existe el instinto del vuelo? ¿Simple curiosidad? ¿Buscamos la libertad como Ícaro y Dédalo? ¿La eficacia como Mercurio? ¿Llegar a Dios como Elías? ¿O simplemente es otra expresión de querer ser dioses?

EL VUELO HOY.

Se dice que un piloto, o un sobrecargo, nunca está en casa. En realidad, tienen sólo un horario diferente, irregular, hasta cierto punto impredecible. Se vuela de noche o de día, en por las mañanas o las tardes. Existen diversos sistemas de trabajo bajo los cuales pueden servir; trabajar ocho días y descansar siete, no volar pernóctas, o simplemente tener al mes cinco días obligatorios de descanso llamados *intocables*. Sin embargo, estos sistemas, denominados 'rol de vuelos', pueden cambiar para cada uno de ellos. Esto afecta sus vidas, y en relación con un entorno social, las hace casi antisociales, pues no pueden saber de manera segura qué días exactamente tienen disponibles, y así, no pueden planear festividades u otros eventos. Los horarios de trabajo están determinados y limitados por los contratos de trabajo, las leyes laborales y las de aviación civil.

Las regulaciones federales de aviación (FAR) de Estados Unidos, y que en términos generales son las acatadas mundialmente, en su inciso 135.293 establece los requerimientos mínimos para pilotos que incluyen conocimiento total de las siguientes áreas: especificaciones operacionales de cada concesionario, todos los componentes y sistemas de la aeronave, método de cumplimiento con las limitaciones de carga y balance, navegación y uso de ayudas de navegación, procedimientos de tránsito aéreo, meteorología general (incluyendo procedimientos de vuelo en condiciones adversas). Establece que antes de 12 meses debe someterse a un examen riguroso de competencia, donde cualquier maniobra practicada sea exitosamente ejecutada en un simulador de vuelo.

El piloto al mando es responsable de la operación de la aeronave, de la cual es la autoridad final; y en una emergencia puede desviarse tanto como sea necesario de la reglamentación para solucionar la emergencia (FAR 91.3).

De igual manera establece los requisitos mínimos para sobrecargos (asistentes de vuelo) que son el conocimiento de: la autoridad del piloto al mando, manejo de pasajeros (incluidos aquellos que sean un peligro para la operación), asignación de tareas en caso de emergencias (evacuación, amarizaje, etc.), órdenes e informes a pasajeros, localización y operación de equipo de emergencia, uso apropiado del equipo de cabina, localización y uso de salidas normales y de emergencia, la manera que se debe sentar a personas que requieran asistencia para salir rápidamente del avión (FAR 135.297).

En México la Ley de Aviación Civil, publicada el 12 de mayo de 1995 en el Diario Oficial de la Federación, en el artículo 40, establece que:

Toda aeronave deberá contar con un comandante o piloto al mando, quien será la máxima autoridad a bordo y el responsable de su operación y dirección y de mantener el orden y la seguridad de la aeronave, de los tripulantes, pasajeros, equipaje, carga y correo.

El Reglamento de la Ley de Aviación Civil, publicado el 7 de diciembre de 1998 en el Diario Oficial de la Federación, en su artículo 78 define:

... copiloto y segundo oficial son los pilotos con capacidad específica en el tipo de aeronave asignada para auxiliar al comandante o piloto al mando.

Este mismo Reglamento en el artículo 85 afirma que:

La tripulación de sobrecargos tiene como principal función auxiliar al comandante o piloto al mando de la aeronave en el cumplimiento de

las disposiciones en materia de seguridad y emergencia en la cabina de pasajeros de la aeronave durante la operación del vuelo. Asimismo tiene a su cargo la atención a los pasajeros y las demás funciones que le asigne el concesionario o permisionario.

FISIOLOGÍA DE VUELO.

Los cambios ambientales a los que un tripulante se sujeta son la presión barométrica, temperatura y los movimientos a gran velocidad en tres dimensiones —(CENMA, 1987).

Durante un ascenso, los gases mezclados en los pulmones se dilatan debido a la reducción de la presión y ocupan más volumen o espacio, y añadiendo la baja presión parcial de oxígeno, induce a una Hipoxia, que es la deficiencia de oxígeno en las células de un organismo. Los síntomas son aumento en la frecuencia cardio-respiratoria, disminución de juicio crítico y estado de alerta, sensación de bienestar, fatiga, somnolencia, vértigo, cefaleas, parestesias, cianosis, reducción de la agudeza visual, tiempo de reacción retardado, memoria de corto plazo defectuosa, movimientos finos torpes, y dependiendo de la persona, la conducta manifiesta puede ser de euforia, irritabilidad, depresión, o agresividad; y cada uno de los síntomas aumenta conforme aumenta la altitud—(CENMA, 1987).

El cuerpo naturalmente hiperventila (aumento en la frecuencia respiratoria) para compensar por la hipoxia, sin embargo, esto produce una excesiva pérdida de bióxido de carbono. Como síntomas de la hiperventilación tenemos el mareo, sensación de calor o frío, hormigueo en extremidades, calambres, náusea, somnolencia y finalmente la inconsciencia. Este fenómeno también ocurre bajo tensión emocional o ansiedad —(CENMA, 1987).

Al haber una modificación en la altitud los gases atrapados en las cavidades corpóreas se expanden o contraen, esto puede producir dolor abdominal, dolor dental, y dolor en los oídos y senos paranasales. De igual manera los gases disueltos en los tejidos (nitrógeno, oxígeno y bióxido de carbono) regresan a su estado gaseoso por la disminución de la presión. Esto lleva a la aerotitis, aerosinusitis, aerodontalgia, dolor gastrointestinal, aeroembolismo, dolores articulares, sensación de asfixia, parestesias y diversos trastornos al sistema nervioso central que van desde las cefaleas hasta la parálisis y la muerte. A esto se le llama hipobarismo —(CENMA, 1987).

El Centro Nacional de Medicina de Aviación (1987) afirma que se atribuye a más del 80% las causas de los accidentes al factor humano, y que una gran parte de este factor tiene como elemento determinante la fatiga. A la fatiga la define como: "La resultante de una prolongada o intensa actividad de vuelo, con disminución de la calidad de ejecución en los procedimientos, mayor esfuerzo para mantener su eficiencia, y que además es acompañada por síntomas subjetivos de cansancio, pérdida de energía, flojera mental, tensión, irritabilidad y deseo de abandono de la misión".

La desincronización de los ritmos circadianos afecta al rendimiento humano adversamente desde el ritmo cardíaco, temperatura corporal, agudeza visual, pensamiento lógico, etc. Se sabe que existen horas del día en que se tiene mayor o menor eficiencia, sin embargo, al alterarse los ciclos normales el rendimiento resultante siempre es menor — (CENMA, 1987).

A esta lista se le pueden agregar otros factores como ilusiones sensoriales, vértigo, desorientación espacial, ruido, vibraciones, cambios de temperatura y

humedad, y fuerzas gravitacionales, que no dejan de ser igual de importantes, pero se considera que con su sola mención es suficiente.

ANTECEDENTES EN PERSONALIDAD DE PILOTOS Y SOBRECARGOS.

PILOTOS

El rol del piloto ha evolucionado desde que los hermanos Wright volaron por primera vez. Muchos de los primeros pilotos eran individuos fuertes, pioneros y aventureros; un problema de personalidad podría llevarlos a su propia muerte, pero era muy improbable que alcanzaran las primeras planas como un desastre internacional. Hoy día el piloto tiene la responsabilidad de una aeronave aun más compleja que incluye computadoras y sistemas de guía de vuelo automatizados en la cabina de vuelo. Estos aviones son de tripulación múltiple. Los requerimientos de las características de personalidad de los pilotos hoy, y por supuesto de mañana, son muy diferentes de aquellos pilotos de hace tan sólo una generación. Aun en los 50's y 60's muchos operadores no desalentaban el individualismo en la cabina de mando. En 1952 los lineamientos para las revisiones de vuelo en línea especificaban explícitamente que el primer oficial no podía corregir los errores cometidos por el comandante. Aun hoy las regulaciones aeronáuticas para calificar pilotos lidian exclusivamente con la adquisición y mantenimiento de atributos individuales. Aunque se ve la introducción de diversos programas como Factor Humano, Manejo de Recursos de Tripulación, etc (Stead, 1995).

Stead (1995) habla que los atributos necesarios para tener éxito como piloto, y sobretodo en roles de tripulación múltiple, incluyen:

- *Influencia / liderazgo*: la habilidad de tomar control de un equipo hacia un objetivo, haciendo que su presencia sea sentida, motivando a sus subordinados, delegando efectivamente y monitoreando su desempeño.

- *Habilidades de comunicación*: puede comprender y expresar ideas y opiniones adecuada y persuasivamente.
- *Organización / planeación*: capacidad para pensar por adelantado y organizar.
- *Motivación / energía*: muestra entusiasmo, impulso y energía. Mantiene un alto nivel productivo, es proactivo más que reactivo.
- *Analítico*: razona objetiva y críticamente tanto con problemas numéricos como verbales, comprende y procesa la información a un alto nivel de complejidad.
- *Empatía*: puede entender las fortalezas, debilidades, puntos de vista y emociones de otros, puede apoyarlos y ser un buen miembro de la tripulación.
- *Madurez emocional*: responde bien a la crítica, es franco y abierto, puede ejercer presión.
- *Toma de decisiones*: tiene la confianza para tomar sus propias decisiones pero esta preparado para escuchar los puntos e influencias de otros.

Stead (1995) concluye que el trabajo ineficiente de equipo ha sido un factor causal en muchos accidentes e incidentes. Es importante para los pilotos y otros empleados de las compañías tener un entendimiento de las dinámicas de trabajo de equipo y al menos un entendimiento básico del comportamiento humano y como se relaciona directamente con el rendimiento humano. Aunque no haya un tipo específico de personalidad que haga a una persona un mejor piloto, hay muchos comportamientos individuales, o características que pueden ayudar o perjudicar el desempeño de su trabajo.

Las características de personalidad que buscaba la selección de pilotos de Qantas de 1983 a 1990 eran (Stead, 1995b):

- Madurez, reacción a la presión y estrés.

- Adaptación y flexibilidad.
- Orientación a la tarea.
- Orientación a la tripulación.
- Toma de decisiones.
- Potencial de mando y liderazgo.

Bresco (1995) cita 5 errores principales en la selección por personalidad de pilotos:

1. De validez. Normalmente al tomar dos muestras subsecuentes en la segunda las correlaciones normalmente se reducen a ser insignificantes, estadística y prácticamente.
2. De réplica. Simplemente por errores de muestreo, siempre es posible encontrar una correlación significativa entre los múltiples perfiles psicológicos de cualquier prueba de personalidad y otra de rendimiento. La aviación necesita una prueba que sea repetida y significativamente correlacionada con criterios externos de rendimiento del piloto a través de muchas aplicaciones operacionales e independientes.
3. Evaluaciones predispuestas. Es casi imposible que los evaluadores mantengan sus preconcepciones sin influenciar su juicio (citando a Seamster and Edens, 1993). La investigación en comportamiento humano requiere que el juicio de rendimiento sea independiente, o ciego a, las condiciones del tratamiento y las categorías en las que los sujetos han sido puestos.
4. Transparencia de las pruebas de personalidad y la potencialidad de falsificar las respuestas. Un solicitante razonable no responderá de manera que reduzca su posibilidad de ser empleado (citando a Goeters, Timmermann, y Maschke, 1993).
5. Carencia de criterios de rendimiento objetivo. La medida mas usada para la selección y entrenamiento de pilotos es el criterio de pasar o fallar

de un entrenamiento de vuelo. En la escuela de vuelo un instructor puede evaluar el rendimiento de un alumno basado en sus gustos y disgustos tanto como en las habilidades de desempeño en cabina. Sin embargo, las características de personalidad tienen poca influencia en el mundo operacional. Cuando el avión está en una situación crítica, el carisma del piloto será un distante segundo lugar en la efectividad operacional (citando a Covey, 1991; Drucker, 1992).

Sin embargo, Bresco también habla del desempeño ideal del piloto, y afirma *Los buenos pilotos siempre*:

- ✈ Detectan errores y anomalías inmediatamente después de que ocurren: primero los propios, enseguida corrigen los errores de su tripulación, y luego los de otros.
- ✈ Enfrentan, corrigen y compensan los errores prontamente, y sin eventualidades.
- ✈ Comunican su valoración de errores sin dilación a su tripulación y personal de apoyo.
- ✈ Previenen la amenaza de errores existentes o futuros que incrementen su tasa de errores, la de su tripulación o la habilidad de su tripulación para enfrentar errores.
- ✈ Esperan, aceptan y anticipan errores que ocurren y pueden contrarrestarlos.
- ✈ Desarrollan y mantienen una actitud de alerta y anticipación de errores, anomalías y eventos inesperados.
- ✈ Se mantienen mentalmente anticipados de sus aviones y vuelos.
- ✈ Ejercen su carácter e integridad profesional para negarse a operaciones con condiciones marginales y resisten la coerción de otros.
- ✈ Ejercen una influencia estabilizante cuando los sistemas, ambiente o situaciones operacionales se están degenerando y hay conflictos desarrollándose.

- ✦ Se adaptan prestamente a los cambios permanentes en los requerimientos de rendimiento y condiciones ambientales de su profesión.

Torres (1996) en su estudio comparativo entre pilotos iniciales y de línea, habla de que los pilotos iniciales son individuos con un poco tendencia a la sintomatología somática, entusiastas, conformes con las reglas sociales, imaginativos, sensibles, enérgicos, ambiciosos, hipomaniacos en ocasiones y con relaciones interpersonales superficiales. En cambio, en el piloto de línea se observa una disminución en la motivación y energía vital. Observo también un aumento en los síntomas somáticos, depresivos y reacciones de irritabilidad con poca tolerancia. También advierte un aumento a la dependencia de cigarro, alcohol y drogas en algunos casos. En su capacidad de socialización, sus relaciones decrecen en profundidad, llevando un hermetismo en su vida personal.

Velasco (2003) encuentra que existe una correlación entre la antigüedad y el puesto de trabajo con el trastorno distímico, en un estudio con controladores aéreos y pilotos aviadores; explicándolo como "climaterio aeronáutico": una pérdida de la motivación al trabajo fomentada por un miedo a la jubilación. También descubre que en estas poblaciones el trastorno obsesivo compulsivo es mayor que en la población normal, ya que ambas carreras exigen un orden excesivo, un alto sentido de responsabilidad, y apego a procedimientos (interpretado como rituales). Y finalmente encuentra niveles mas altos de angustia en estas poblaciones que en la población normal, explicándolo por los niveles de estrés bajo los que se desempeñan.

Sohn y Jo (2003) afirman que para que la instrucción sea más efectiva, existen ciertas combinaciones de personalidad entre el instructor y el estudiante. Este estudio establece algunas de las bases para que las

tripulaciones de vuelo sean configuradas según la personalidad de sus integrantes.

Otro estudio (Butcher, 2002) asevera que idealmente la población de pilotos habría de ser la más libre de problemas psicológicos y confiables que hay en el medio laboral. Sin embargo, también declara que los problemas psicológicos pueden ocurrir y ocurren; pero que las instituciones hacen muy poco o nada, para detectar estos problemas. También informa que los problemas emocionales afectan el desempeño de las labores; por lo que existe una necesidad de un estudio epidemiológico para detectar y corregir estas situaciones de manera temprana.

SOBRECARGOS

Hernández (1991) afirma que la antigüedad en el medio aeronáutico ejerce un efecto significativo sobre los rasgos de personalidad de sobrecargos. En las primeras etapas (aspirantes y dos años de antigüedad) observa mayor utilización de mecanismos de defensa, tendencia a la manipulación, y conceptos inadecuados del yo. Muestran conductas inmaduras y gran irritabilidad con el fin de conseguir objetivos; y en las mujeres una elevación general de las tríadas neurótica y psicótica. En la siguiente etapa (3 a 5 años de antigüedad) nota una adaptación al medio laboral. De los 6 a los 10 años incrementa la alteración de su personalidad; evitación de responsabilidades, inestabilidad, inquietud, inconformismo, insatisfacción, rebeldía, manifestaciones somáticas, reacciones depresivas, hipersensibilidad en relaciones interpersonales, percepciones inadecuadas, ansiedad, percepciones inadecuadas, falta de interés en el medio, inconsistencia en sus actitudes y dificultad para manejar su agresión. Los hombres presentan rasgos depresivos y ansiosos, aislamiento, indecisión e inconsistencia en sus actitudes.

Hay una readaptación al medio de los 11 a los 15 años. En general, se muestra en el sexo femenino rasgos psicóticos. También, inversión de roles sexuales, rasgos psicopáticos, y decremento en las relaciones interpersonales.

También hace notar que los aspirantes en general entran solteros, en las etapas medias cambian a estar casados y en las etapas avanzadas en su mayoría son divorciados.

Afirma Murphy (2001) que ya que los sobrecargos se muestran con puntajes altos en el manejo emotivo y de impresión, toman un rol mucho más feminizado que privilegia el acomodamiento sobre la autoridad y la autoafirmación sobre la seguridad que puede influir su desempeño en una emergencia.

EN RESUMEN.

En la aviación existen diversos factores que merman la capacidad, rendimiento, y tolerancia del ser humano; y sin embargo, vuela. Tiene en su haber filogenético la capacidad de adaptación, o de desarrollar los medios de adaptación casi a cualquier circunstancia imaginable. Además se viaja, se conocen diversos lugares, diferentes personas, costumbres. Se tiene acceso a otros entornos y modos de vida. El volar en sí mismo para muchos es una experiencia excitante. El hombre no fue hecho para volar, y el hecho de volar, es cambiar radicalmente de medio ambiente.

¿Qué produce exactamente este estilo de vida, las definiciones legales de sus funciones y la narración su identidad como parte de un equipo de trabajo, en la estructura de personalidad de estas personas? ¿Quiénes son los pilotos y los sobrecargos? Personas en constante movimiento, y este

movimiento constante ¿las cambia? ¿Las hace ser diferentes? ¿Qué es el ser? ¿El ser, qué determina de nosotros? ¿Nuestra conducta? ¿Nuestra forma de pensar? ¿Qué principios o valores se persiguen al volar? ¿Cuál es la meta ulterior de estas personas? ¿Qué gratificación hay en el vuelo? ¿Status, autorrealización, económica, libertad, o simple placer?

CAPITULO II

PERSONALIDAD

La Enciclopedia Salvat (1976) define a la personalidad como:

"Diferencia individual que constituye a cada persona y la distingue de otra. □ Inclinación o aversión que se tiene a una persona, con preferencia o exclusión de las demás. □ Dicho o escrito que se contrae a determinadas personas, en ofensa o perjuicio a de las mismas.

Derecho. Aptitud legal para intervenir en un negocio o para comparecer en juicio. □ Representación legal y bastante con que uno interviene en él.

Psicología. Forma de ser de una persona debida a la peculiar organización del conjunto de sus caracteres psicofísicos y que se manifiesta a través de todos sus actos (volitivos, afectivos, sociales, etc.), lo que permite prevenir sus posibles formas de conducta."

Persona en latín significa 'máscara del actor', y *personalis*, 'lo perteneciente a la persona' (Salvat, 1976). Tomado etimológicamente, <<personalidad>> se refiere a la máscara de la persona. Es decir, la faz bajo la cual nos presentamos. Esta máscara no es mas que un concepto abstracto de una serie de características que queremos englobar de una persona; y que nos permita predecir su forma de pensar, sentir, percibir y finalmente de actuar ante el medio, o mundo, que le rodea; de manera sencilla.

Hernández (1998) cita a Allport (1937) afirmando que la personalidad es "la organización dinámica intraindividual de aquellos sistemas psicofísicos que determinan el apropiado ajuste del sujeto al medio ambiente; entendiéndose psicofísicos como la diada conducta/mente, unidad inseparable (cuerpo: físico

y mente: psico)". Afirma que Allport hace hincapié en la comprensión y predicción de la conducta humana como la meta de toda teoría de la personalidad. Citando también a Phares (1984) asienta que la personalidad es un "patrón de pensamientos, sentimientos y comportamiento que persiste a lo largo del tiempo y de las situaciones, y que distingue a las personas".

Bruner (1988) habla que existen dos modalidades del pensamiento: la paradigmática o lógico-científica, y la narrativa. La primera se encarga de cumplir un ideal de un sistema matemático, formal, de descripción y explicación; se ocupa de las causas generales y su determinación, emplea procedimientos para asegurar referencias verificables y para verificar la verdad empírica. La modalidad narrativa se ocupa de intenciones y acciones humanas; sus vicisitudes y consecuencias que marcan su transcurso. Sitúa la experiencia en el tiempo y el espacio.

"Narrativa" alude a una forma de discurso, la forma en que organizamos, explicamos, damos sentido y comprendemos, es decir, damos estructura y coherencia a las circunstancias y sucesos de nuestras vidas, los momentos de nuestras experiencias e identidades propias para nosotros y los otros. La narrativa es un esquema discursivo situado en contextos locales, individuales, y en contextos más amplios, como la cultura. Son la forma y el lenguaje para relacionarnos con otros y nosotros. El lenguaje es en este sentido el vehículo que se usa para construir, organizar y atribuir significado a nuestras vidas. Tomamos momentos y fragmentos de nuestra historia y los hilamos y organizamos para explicar nuestra identidad, influidos por recuerdos, contextos e intenciones (Anderson, 1997). Nuestra identidad es narrada, y explicada a través de esa narración.

Fromm (1947) define a la personalidad como: "... la totalidad de las cualidades psíquicas heredadas y adquiridas que son características de un individuo y que hacen al individuo único." A las cualidades heredadas les llama *temperamento*, y a las cualidades adquiridas *carácter*. Afirma también que el temperamento es la forma incambiable en que vamos a reaccionar ante los estímulos del mundo que nos rodea. Y, siendo el carácter una cualidad adquirida, se forma por las experiencias, con énfasis en la infancia, y es modificable por las nuevas experiencias y conocimientos.

Así la diferencia puede parecer muy clara y simple, sin embargo, ha producido mucha confusión. Una forma de explicarlo es que el temperamento se refiere a la constitución física heredada que tiene una persona para percibir; si definimos percepción como una forma de reaccionar ante la interpretación de un estímulo (Mallin, 1996). El carácter es el patrón en sí mismo que toma la conducta.

Puesto de otra manera se puede hacer una analogía con las computadoras. El temperamento entonces es análogo a un programa determinado o 'software' y el uso que le damos a ese programa sería el carácter. Así, por ejemplo, una hoja de cálculo se puede usar para llevar las finanzas domésticas, correr programas de estadística, hacer una presentación, etc. De la misma manera nuestra forma de reaccionar la podemos llevar bajo diferentes 'orientaciones', como les llama Fromm.

CAPITULO III

CARÁCTER.

Se afirma que el carácter es un sinónimo de patrón de conducta. Por ser la conducta observable, y el carácter no, se había afirmado que un rasgo de conducta es un rasgo de carácter. Sin embargo Fromm (1947) afirma que es un 'sistema de impulsos subyacentes a la conducta', y no la conducta en sí. Una misma conducta puede tener diferentes motivadores que la provocan, lo que produce incluso diferencias en la conducta. Por lo que el carácter es la confluencia de impulsos, o fuerzas, que motivan al hombre a conducirse de una manera u otra, pensar, o sentir. Entonces, el carácter no es el resultado de un esquema cognitivo en respuesta a situaciones reales. Es decir "... la estructura del carácter de una persona representa una forma particular en la cual la energía está encauzada en el proceso de vivir" (Fromm, 1947).

Fromm afirma que el carácter fundamental es una organización total de rasgos, que ha de interpretarse como un 'síndrome' al que denomina 'orientación del carácter'. Y afirma que la base fundamental del carácter son las formas específicas de cómo se va a relacionar la persona con su entorno; resumido en dos procesos:

- i) Asimilación; adquiriendo y asimilando objetos.
- ii) Socialización; relacionándose con otras personas y consigo mismo.

Estos procesos pueden ser "abiertos" o instintivamente determinados. El hombre debe satisfacer sus necesidades a través de tomar o recibir objetos de una fuente externa o produciéndolos por sí mismo. De igual manera, tiene necesidades sociales, como la de formar parte de un grupo. Así, la forma particular de adquirir objetos y de relacionarse es su 'expresión de carácter'.

Por lo que Fromm (1947) define al carácter como: "... *la forma relativamente permanente en la que la energía humana es canalizada en los procesos de asimilación y socialización*". De tal manera que cuando la energía produce una acción, Fromm afirma que es una "fiel expresión del carácter". Y aunque esta conducta o acción resulte no apropiada desde el punto de vista ético, permite a la persona actuar consistentemente evitándole hacer tomar decisiones a cada acción que vaya a producir, ahorrándole tiempo y esfuerzo.

Así el carácter tiene una 'función selectiva' en relación a las ideas y valores de la persona. Y no como se supone, que cada persona es independiente de sus emociones y deseos, o que son el resultado de una elaboración lógica, sino que estructura cognitiva propia llamada carácter, así como también lo son sus acciones. Lo que a su vez permite que estas elaboraciones emocionales parezcan justas y sensatas.

La función del carácter es, a fin de cuentas, la base de su adaptación al entorno que permite al individuo obrar consistentemente y, para él, "razonablemente". La formación del carácter es a través de su misma función adaptativa, primero al microambiente sociofamiliar, luego a la clase social a la cual pertenece él y su familia, y finalmente a su cultura. Así, se demuestra cómo los patrones culturales forman al carácter.

Pero es necesario distinguir entre lo que es el carácter cultural o social, del carácter individual. Las diferencias individuales están determinadas constitucionalmente, es decir, por el temperamento; y, por el efecto de las diferencias de experiencias, derivadas de la cultura. De tal manera que si queremos producir un mismo carácter controlando todas las variables ambientales, existirían todavía diferencias en su carácter por que cada quien experimentaría el mismo ambiente de diferente manera debido al

temperamento. De tal manera que aquellos patrones conductuales derivados de la cultura son más fácilmente modificados ante la influencia de nuevos patrones sociales; en cambio, aquellos patrones conductuales con raíz en el carácter, sólo se verán modificados si se produce un cambio de carácter.

Fromm habla de dos orientaciones fundamentales de carácter: productiva e improductiva. Es importante destacar que las orientaciones descritas son "tipos ideales", no formas o rasgos en sí mismos de carácter, y que, como se dijo anteriormente, un individuo tendrá una confluencia de diversas tipologías aunque normalmente una predomina.

TIPOS DE CARÁCTER.

Orientaciones improductivas:

- a) Receptiva. Las fuentes que cubren sus necesidades se encuentran fuera de sí, y la única manera de cubrir sus necesidades es recibir su fuente de su entorno. El problema de amar es casi exclusivamente de "ser amado"; caracterizado por no discriminar entre sus objetos de amor, siendo estos cualquiera que les otorgue amor. Son sensibles al rechazo. Les resulta difícil decir "no" y frecuentemente se enredan en compromisos conflictivos. Esta parálisis de sus facultades críticas aumenta su grado de dependencia. Solos se sienten perdidos pues no pueden hacer nada sin ser ayudados. Se caracterizan por su gran afición a la comida y a la bebida. Sus labios constantemente permanecen abiertos en estado de espera. Son confiadas y optimistas.
- b) Explotadora. También la fuente de la satisfacción de sus necesidades es externa, sólo que la manera de obtenerla es a través de la violencia o la astucia. Tienden a enamorarse de personas cuyos afectos son de otra persona. Plagian sus ideas. Los objetos que puedan quitar de otros son

mejores que los que ellos puedan producir. Su boca se muestra en un estado de morder. Suelen hacer comentarios "mordaces" de quienes los rodean. Tienen una actitud hostil y manipulativa. Juzgan a las personas por su utilidad. Son cínicas y suspicaces. Sobrestiman lo ajeno y subestiman lo propio.

- c) Acumulativa. Su seguridad radica en el ahorro y la acumulación. No permiten que nada salga de ellos. El amor es una posesión. Todo pasado fue mejor, saben muchas cosas pero son incapaces de producir nuevas. Su boca se caracteriza por la firmeza de sus labios en actitud de retraimiento. Busca acentuar las fronteras entre él y el mundo que lo rodea. Es rígido, compulsivo, obsesivo y metódico. Esto para también dominar al mundo exterior. Es más constante y real para ellos la destrucción y la muerte que la vida y el crecimiento. La intimidad constituye una amenaza.
- d) Mercantil. El mundo del siglo XX ha producido esta nueva forma de personalidad ante la base del mercado como forma básica de funcionamiento. El concepto mercantil ha puesto énfasis en el valor de cambio más que en el valor de utilidad. Y las personas ahora se ven a sí mismas como una mercancía y su valor como un valor de cambio. Todos dependen, para lograr un éxito relativo material, una aceptación por parte de aquellos que los empleen. De lo que el factor "personalidad" lleva un papel decisivo. Es decir, cada persona debe llenar una condición la cual este en demanda en el empleo que quiera desempeñar. La persona entonces se preocupa más por venderse, tanto como mercancía como vendedor de sí mismo, que por la felicidad o la integridad de su vida misma. Se le enseña al individuo desde temprana edad que lo más deseable es la adaptabilidad, la ambición y la sensibilidad para reconocer los factores de cambio del mundo moderno. Se le enseña al individuo a través del cine (principalmente), revistas, televisión; en sí todos los medios masivos de

comunicación, cuales son las expectativas que debe llenar y convertirse en consecuencia en ellas.

Orientación productiva:

Como consecuencia de la producción literaria y filosófica se ha perseguido un ideal de lo que el hombre debe llegar a ser y su sociedad misma. Aunque en el siglo XX por una creciente crítica de la constitución del hombre, y una mejor comprensión del mismo, se ha perdido un tanto lo que es "mejor" en el hombre, paralizándolo. Fromm habla de que el hombre es un ser racional, social, productivo, capaz de transformar empleando su imaginación. La personalidad productiva es la "... actitud fundamental de la manera de relacionarse en todos los campos de la experiencia humana. Incluye las respuestas mentales, emocionales y sensoriales hacia otros, uno mismo y las cosas". En otras palabras, es la capacidad que tenemos para usar nuestra energía y dirigirla a la explotación de nuestras potencialidades. Es un estado de salud mental en el que se experimenta a sí mismo sin enmascarar sus facultades o enajenarlas en él.

Siendo la conducta la expresión del carácter, ésta normalmente se rige por las necesidades del ser.

CAPITULO IV

VALORES

En 1951 Moritz Geiger señaló que "los valores valen", esta definición puede resultar simple, pero no es así, si se interpreta como el costo que hay que pagar por el mantenimiento o conquista de un valor, que se defiende o pretende alcanzar. Morris (1956) mencionó que los valores son tipos de vida que se basan principalmente en la ideología y el concepto de actitud ante la vida. Para Spranger (1961) existen seis tipos principales de valores, los cuales se encuentran en grado variante en los individuos, quienes desarrollan su vida sobre la base de estos valores los cuales son: teóricos, utilitarios, estéticos, sociales, políticos y religiosos.

Allport (1963) describe al valor como: la convicción sobre la base de la cual un hombre actúa libremente. Jones y Gerard (1967) definen a los valores como cualquier estado u objeto específico por el cual el individuo lucha, o al que busca, enaltece, elige, consume voluntariamente o para cuya adquisición incurre en gastos. Los valores mueven a la persona, la empujan por todo su medio ambiente, porque definen las partes de este que resultan atractivas o repelentes para ello. Para estos autores un valor expresa una relación entre los sentimientos de una persona y determinadas categorías cognitivas. Más tarde en 1977 Allport dirá que un valor es una disposición cognitiva, motora y sobre todo profunda del propium.

Los valores han sido considerados como estándares, mediante los cuales, los miembros de una cultura definen lo deseable y lo indeseable, lo bueno y lo malo, lo bello o lo feo. Es decir son los patrones culturales que sirven como guías generales para la vida social. Los valores tienen siempre un contenido cultural, representa una investidura psicológica, están moldeados por las limitaciones y

las oportunidades que ofrece el sistema social y el entorno biofísico (Williams 1970).

Los autores contemporáneos concuerdan con Williams y definen a los valores como criterios que guían el comportamiento y aquellos determinan el desarrollo y sostenimiento de actitudes relacionadas con personas, objetos y acontecimientos. Los valores han sido también considerados patrones conceptuales que, explícita o implícitamente orientan a la persona en la selección de objetos y de actividades que satisfagan sus necesidades y deseos psicológicos.

En 1973 Rokeach menciona que un valor es la convicción perdurable de que un modo específico de conducta o estado final de existencia es personal o socialmente preferible a un modo de conducta o estado final de existencia opuesto o contrario. La definición de Rokeach admite un componente emocional en los valores, así como un componente motivacional. Dicha definición también incluye:

“La relativa permanencia de un valor, sin que este llegue a constituir algo incambiable o estático.”

Puede referirse tanto a formas de conducta o estados deseables de existencia. Esta definición nos lleva a diferenciar entre los valores instrumentales y finales. Donde los valores finales (terminales) se refieren a estados deseables de existencia y pueden clasificarse en dos:

1. - valores personales o intrapersonales, es decir, centrados en el yo, y
2. - en valores sociales con un foco interpersonal.

Mientras que los valores instrumentales están relacionados con modos de conducta y también se clasifican en dos:

1. - valores morales los cuales tienen un foco interpersonal y producen problemas de conciencia, al no ser cumplidos y
2. - valores de competencia, los cuales tienen un foco individual y están orientados, hacia un comportamiento autorreferente.

Rokeach identifica dos importantes funciones desempeñadas por los valores: normativa y motivacional.

a) La función normativa nos sirve como:

- ▶ Guía para la acción, indicando la forma en que debemos comportarnos, o la dirección que debe seguir nuestra conducta.
- ▶ Como guía para evaluar o juzgar situaciones, esto se refiere a que al contar con valores estandarizados, estos nos servirían para comparar y evaluar si nuestra conducta o la de los demás está a un nivel adecuado.
- ▶ Como base para racionalizar conductas y creencias, que de otra manera nos resultarían inaceptables, por ejemplo matar a alguien puede ser inaceptable, pero si se hace por la patria, la situación puede cambiar.

b) La función motivacional se refiere al componente que expresa nuestra lucha por alcanzar los valores, ya que cuando los alcanzamos nuestra autoestima se eleva.

Los valores pueden estimular un cambio en el individuo, si la situación en la cual se encuentra en el presente no corresponde con la implícita en el valor que desea alcanzar, o por el contrario puede servir para que la situación no cambie, cuando la situación por la que pasa el individuo corresponde a sus expectativas.

Rokeach también mencionó que la actitud es la manifestación o la expresión de alguna organización de valores terminales e instrumentales, y por lo tanto aquella estará significativamente relacionada con dicha organización.

También él nos dice que poseemos un número limitado de valores mientras poseemos miles de actitudes, y que ciertas actitudes están frecuentemente relacionadas con ciertos valores.

Braithwaite y Law (1985) describen los valores como aquellas construcciones lógicas referidas a modelos de comportamiento o a estados de existencia que trascienden los objetos y las circunstancias específicas, y se prefieren tanto del punto de vista personal como social, a los modelos de comportamiento y estados de existencia opuestos.

Schwartz y Bilsky (1990) analizaron las definiciones presentadas por diversos autores (como: Allport, Levy S., Levy s., y Guttman L., Maslow A. H., Morris c. w., Pepper S. C., Rokeach M., Scott W. A., Smith M. B.) y extrajeron 5 características comunes a todas ellas que describen a los valores y que son: a) principios o creencias b) relativos a estados de existencia o a modelos de comportamiento c) trascienden objetos, grupos de personas y situaciones específicas d) orientan la evaluación o elección de comportamientos y acontecimientos e) expresan intereses individuales mixtos o colectivos.

Sobre la base de este análisis realizado por ellos, los valores pueden ser definidos como principios transituacionales, organizados jerárquicamente, relativos a estados de existencia o a modelos de comportamiento deseables, que orientan la vida de un individuo y expresan intereses individuales, colectivos o mixtos.

Rodríguez A, y Leone, M. E. (1992) mencionan que los valores son producto de la conciencia de un pueblo, causa y efecto de los mismos y verdaderos artífices de la cultura, que a lo largo de su historia los engendro. También nos dicen que los valores no valen, por sí mismos intrínsecamente, sino

como producto del desarrollo de la conciencia de un pueblo en determinadas circunstancias de tiempo y espacio, que marcan los límites de su trascendencia temporal. Entonces los valores no son horizontales, en el sentido de estar igualmente jerarquizados. Por el contrario algunos dirigen la atención y generan la conducta, mientras que otros quedan relegados a un segundo o tercer plano.

Para Tamayo, A (1993) la palabra valor se refiere a la oposición que el ser humano establece entre lo principal y lo secundario, entre lo esencial y lo accidental, entre lo deseable y lo indeseable entre lo significativo y lo insignificante. La palabra valor expresa la ausencia de igualdad entre objetos, hechos, acontecimientos e ideas. Es así como la palabra valor indica jerarquía y se utiliza en todas aquellas circunstancias en que un elemento se juzga superior al otro. En que un objeto, hecho, idea o acontecimiento tiene preferencia sobre otro. Es así como la palabra valor presupone que por parte del sujeto, existe una ruptura de la indiferencia frente a las personas, los objetos, las tradiciones, los acontecimientos y las normas.

DIFERENTES TEORÍAS DE VALORES

Muchos pensadores e investigadores han querido conocer, la fuerza motivacional que origina a los valores. Así para Platón, los valores y su poder de selección y de control del comportamiento se encuentran fuera de la persona, en el reino de las ideas, eternas que constituyen una realidad suprema.

Para Ehrenfels (1890) la dimensión motivacional de los valores se sitúa, dentro de la persona, puesto que los valores están íntimamente relacionados con el deseo.

Para Freud, la adquisición de la moralidad como de los valores y actitudes forma parte integrante del desarrollo del superyo dentro de la personalidad del niño, a través de un proceso de identificación, siendo esta identificación inicial con los padres. Por identificación Freud entiende la internalización de valores de los modelos (padres). Así el superyo que incluye a la consciencia y al ser ideal, se forma con la resolución del complejo de Edipo. El superyo representa la estructura punitiva y generadora de sentimientos de culpa. La acción del superyo garantiza que la satisfacción del ello se lleve a cabo en formas aceptables para la sociedad. En esta forma, el componente de la consciencia suprime a los instintos inaceptables para el ideal del yo.

Se llama ideal del yo, a la idealización perfecta de cómo uno debiera ser. Se forma a través de las identificaciones en las que el niño, mediante un intento de restablecer su disminuido amor propio, incorpora en su persona la imagen de seres queridos. Una serie de identificaciones de este tipo deja sus huellas bajo la forma de valores y metas. En esta forma el niño comparte en un principio los valores y actitudes de sus padres, los cuales son posteriormente sustituidos por los de grupos de amigos con los que se identifica.

Eysenck postula una teoría fisiológica, en la cual cita que las personas extrovertidas, precisan de una mayor estimulación externa, que los introvertidos. Eysenck supone, que la transmisión de valores sociales es determinada por mecanismos de condicionamiento, y que en ese caso, los introvertidos son más sensibles al condicionamiento; y por otra parte los extrovertidos son más difíciles de condicionar, por lo que no internalizan fácilmente los valores y actitudes de la sociedad, resumiendo lo que Eysenck propone es que sobre la base de una constitución fisiológica y genéticamente transmitida, uno puede clasificarse como extrovertido o introvertido y en virtud de la propia fisiología, se es más o menos sensible a ser socializado con las actitudes y valores de la sociedad

Schwartz y Bilsky (1990) consideran que las exigencias universales del ser humano, constituyen una fuente de valores y estas se expresan a través de tipos motivacionales. Los resultados de las investigaciones de tales autores, revelan la existencia de 10 tipos motivacionales de valores, ya sólidamente comprobados, en diversas culturas. Estos constituyen la estructura motivacional de los valores. Los 10 tipos motivacionales de valores son:

1. Hedonismo. Constituido por valores cuya meta es la búsqueda del placer y la gratificación sensual en general, ejemplo, el disfrutar de la vida, el placer.
2. Autorealización. Valores cuya meta es un suceso personal, que se obtiene por medio la competencia y que generalmente lleva al reconocimiento personal, por ejemplo, capacidad.
3. Poder social. Aquí el poder es transformado en valor cuando en la sociedad existe una jerarquización de funciones y responsabilidades. La sumisión y el control se vuelven valores cuando se relacionan con el poder. Este tipo de valores buscan status social, prestigio, y control, tal es el caso de la riqueza y la autoridad.
4. Autodeterminación. Formado por valores cuya meta es la independencia de pensamiento, acción y opción. Ejemplo: libertad y creatividad.
5. Conformidad. Su meta motivacional es el control de impulsos y del propio comportamiento de acuerdo con normas y expectativas sociales. Ejemplo. obediencia, buenos modales.
6. Benevolencia. Se trata de la preocupación por el bienestar de personas cercanas.
7. Universalismo o filantropía. Son los valores que tienen como fin la aceptación, comprensión y bienestar de las personas. Ejemplo: igualdad y justicia social.
8. Tradición. Se trata de la aceptación de ideales y costumbres de la

sociedad, así como el respeto de estos.

9. Seguridad. Corresponde a aquellos valores que apuntan hacia la estabilidad de la sociedad y de uno mismo.

10. Estimulación. Se trata de valores dirigidos hacia la búsqueda de algo novedoso, excitante y cambiante.

CORRELATOS

Allport, Vernon, y Lindzey (1951) elaboraron una escala estandarizada para medir la importancia que los individuos atribuían a seis orientaciones valorativas, estas son: 1) teórica (verdad), 2) Estática (armonía), 3) Estética (belleza) 4) Social (amor al prójimo), 5) Política (poder), 6) Religiosa (unidad).

Estos autores idearon enunciados que expresaran las mencionadas orientaciones valorativas, mediante una prueba escrita de elección forzosa, para lo cual las personas calificaron su preferencia por la formulación dada. Después de analizar todas las respuestas obtenidas los creadores de la escala presentaron un perfil psicográfico para cada una de las personas examinadas. Los autores atribuyeron a la prueba una alfa confiabilidad y validez.

Morris Ch. (1956) realizó 13 párrafos, donde cada uno de ellos describía 13 formas de vida y donde los sujetos experimentales debían evaluar en forma global, la vida que más les gustase, en una escala de 7 puntos, desde me gusta mucho hasta me disgusta mucho. Una vez que se obtuvieron las respuestas, se llevó a cabo un análisis factorial y con el se identificaron 5 factores que explican la mayor parte de la varianza y que permiten descubrir las diferencias de orientaciones valorativas entre sujetos. Los factores identificados fueron:

A= refreno social y autocontrol,

B= orientación hacia la acción,

C= retraimiento y autosuficiencia,

D= receptividad y preocupación por los demás,

E= autosatisfacción excesiva.

La utilidad de esta técnica fue demostrada en una comparación que hizo con estudiantes universitarios de 5 países: E.U.A. (1945-1952), India (1949-1950), Japón (1949), China (1948), y Noruega (1952). Donde los resultados fueron:

El factor A (refreno social y autocontrol) es más alto en la India y más bajo en E.U.A. El factor B (orientación hacia la acción) es más alto en China y más bajo en Japón. El factor C (retraimiento y autosuficiencia) tiende a ser evaluado negativamente por todos los grupos pero lo es más en E.U.A. El factor D (receptividad y preocupación por los demás) es más alto en China y más bajo en E.U.A. El factor E (autosatisfacción excesiva) también tiende a ser evaluado negativamente, pero lo es más en China y Noruega. Aunque esta técnica es solo aplicable a individuos con una alta escolaridad, tiene la ventaja de usar dos valores como elemento de diferenciación cultural.

Florence Kluckhohn (1956) toma como punto de partida la cultura para hablar de valores, su énfasis está en clasificar las diversas formas en que varias culturas, responden hacia ciertos tópicos. Las orientaciones valorativas de Kluckhohn se mueven alrededor de estos 5 problemas y sus soluciones típicas, estas son:

1) ¿Cuáles son las predisposiciones innatas del hombre (su naturaleza humana básica)?

- El hombre es básicamente malo
- El hombre no es bueno ni malo
- El hombre es básicamente bueno

2) ¿Cuál es la relación del hombre con la naturaleza?

- El hombre está subyugado a ella
- Hombre y naturaleza forman un todo armónico
- El hombre domina a la naturaleza

3) ¿Cuál es la dimensión temporal más importante?

- El ser: la orientación dionisiaca: se entiende por esto el que los individuos se orientan a satisfacer los deseos existentes.
- El ser en proceso de convertirse: la orientación apolínea: esto se refiere al tipo de individuo que se controla a sí mismo a través de la meditación y el aislamiento, lo cual debe llevarlo a la comprensión o a la sabiduría.
- El hacer la orientación prometea: este tipo de orientación es activa y busca lograr la realización de tareas que se juzgan por estándares externos al individuo actuante.

5) ¿Cuál es la modalidad dominante en la relación de un hombre con otros hombres?

- Lineal: enfatizado en mecanismos hereditarios, ya sean biológicos o sociales.
- Colateral: significando el grupo, extendido o el grupo en pares.
- Individualista: enfatizado en el interés personal.

El sistema propuesto por esta antropóloga, no pretende que una cultura responda solamente a una solución a la interrogante planteada, mas bien las posibles respuestas se jerarquizan en orden preferencial, por los cuales para cada una de las 5 interrogantes, se mencionan 3 posibles respuestas, y hay seis ordenamientos si se consideran todas las combinaciones posibles.

Kluckhohn, realizó con un sistema de observaciones sobre las diferencias

de las orientaciones valorativas entre hispanoamericanos del sudoeste de E.U.A. y angloamericanos. Las aseveraciones a las que llegó fueron las siguientes:

—La concepción de la naturaleza humana para los angloamericanos es 'mala pero perfectible', mientras que para los hispanoamericanos es una mezcla de bueno y malo. En lo referente a 'la relación del hombre con la naturaleza' la antropóloga indica que los angloamericanos consideran que el hombre domina la naturaleza, mientras que los hispanoamericanos consideran que el hombre está subyugado a ella. En lo que toca a la orientación temporal los hispanoamericanos le dan prioridad al presente y los angloamericanos al futuro.—

Pero en 1963, Allport especificó las limitaciones de esta medida de valores, diciendo que las áreas valorativas, eran muy restringidas y existían muchos valores que no eran tomados en cuenta, además de manejarse valores de la década de los cincuenta. Otra limitación que se le atribuye a la prueba es la de no tocar la fuerza de la preferencia de cierto valor, no se puede saber hasta que grado una persona persigue cierto valor. A pesar de ello Allport menciona que se prueba es de gran utilidad en cuestiones de orientación vocacional.

Rokeach (1967) elaboró dos listas de palabras u oraciones cortas, donde la lista A contenía 18 valores finales que eran:

- 1) Una vida cómoda.
- 2) Una vida estimulante.
- 3) Sensación de autorealización.

- 4) Seguridad familiar.
- 5) Libertad.
- 6) Felicidad.
- 7) Armonía interna.
- 8) Amor maduro.
- 9) Seguridad nacional.
- 10) Un mundo en paz.
- 11) Un mundo de belleza.
- 12) Igualdad.
- 13) Placer.
- 14) Respeto propio.
- 15) Prestigio social.
- 16) Amistad verdadera.
- 17) Salvación.
- 18) Sabiduría.

Y la lista B, 18 valores instrumentales como:

- 1) Ambicioso.
- 2) Liberal.
- 3) Competente.
- 4) Alegre.
- 5) Valiente.
- 6) Indulgente.
- 7) Servicial.
- 8) Honesto.
- 9) Lógico.
- 10) Obediente.
- 11) Pulcro.

- 12) Independiente.
- 13) Cortés.
- 14) Imaginativo.
- 15) Intelectual.
- 16) Afectuoso.
- 17) Responsable.
- 18) Ponderado.

Para este estudio, se le pidió a cada participante, reestructurar cada lista colocando en ella, cada uno de los valores mencionados con arreglo, de acuerdo al orden de importancia que tienen éstos para cada participante. Este ordenamiento de valores da por resultado lo que se denomina sistema de valores. El sistema de valores de un individuo, le permite escoger entre varias alternativas en un momento dado. La definición que da Rokeach (1973) para un sistema de valores es: "El sistema de valores de una persona, puede decirse que representa una organización aprendida de reglas para hacer exigencias y resolver conflictos entre dos o más modos de conducta, o entre dos o más estados de existencia".

Para su estudio Rokeach admite que pudo haber incluido otros valores y que las limitaciones de esta prueba estriban en que el sujeto solo puede asignar rangos, a los valores presentados en la prueba y no puede hacer más que esto. Otra de las limitaciones de la escala de Rokeach estiba en que los rangos no dan indicación alguna del grado de importancia, que una persona atribuye a un valor, cuando no es en relación con otro valor y tampoco nos indica la intensidad de sus sentimientos hacia un valor, ni su grado de compromiso. Pero a pesar de esto Rokeach afirma que su medida es sensible a las diferencias entre culturas, instituciones, pertenencia a grupos y experiencias personales, con los que pretende establecer su utilidad y validez.

Un año más tarde Rokeach (1968) realizó otro estudio, con una muestra representativa de la población norteamericana. En este estudio se encontró que tanto en hombres como en mujeres, los valores terminales considerados más importantes fueron: un mundo en paz, seguridad, familiar y libertad, y los instrumentales fueron: ser honesto, responsable y valiente. Descomponiendo la respuesta en términos de ingresos socioeconómicos, se obtiene que el valor un mundo en paz disminuye, en importancia, al aumentar el nivel socioeconómico. El valor seguridad familiar, aumenta en los grupos intermedios y luego disminuye. Y el valor libertad aumenta en forma directa con el nivel socioeconómico. A la vez ser honesto se mantiene más o menos al mismo nivel independientemente del nivel socioeconómico y ser responsable aumenta en forma directa con el nivel socioeconómico, mientras ser valiente fluctúa en forma irregular.

En un estudio realizado por Ramos (1972) en Brasil, utilizando la escala de Rokeach en estudiantes varones universitarios, los cinco primeros valores en importancia fueron: armonía interior, seguridad familiar, felicidad, un mundo en paz e igualdad. En otro estudio similar realizado en Colombia por Alzate y cols. (1975) para el cual se utilizó estudiantes universitarios de escuelas públicas y privadas, los valores escogidos en los primeros cinco lugares fueron: libertad, armonía interna, felicidad, sabiduría, y amistad sincera; siendo los menos importantes: salvación, un mundo de belleza, y seguridad nacional.

Rokeach (1973) realizó un estudio acerca de las actitudes hacia los negros en una muestra representativa en E.U.A. En este estudio se identificaron diferencias en valores, que se encuentran bajo algunas diferencias en actitudes políticas. La muestra se clasificó en sujetos racistas, intermedios y antirracistas, en base a las respuestas que dieron a preguntas específicas. La diferencia

entre valores de los tres grupos fue muy marcada. Los antirracistas dan mayor importancia al sentimiento de logro, la igualdad, mente amplia, ser imaginativo, ser intelectual y lógico. Los racistas por su parte dan mayor valor a una vida cómoda, la seguridad familiar, la salvación religiosa, ser ambicioso, limpio, obediente y cortés.

Rokeach también plantea que diferentes actitudes o ideologías políticas pueden ser comprendidas en función de los dos valores: igualdad y libertad. Con esto él identifica cuatro tipos de actitudes o ideologías políticas: la comunista, socialista, conservadora y fascista. De acuerdo con su teoría el comunista es alto en igualdad y bajo en libertad. El socialista es alto en libertad y alto en igualdad. El fascista es bajo en igualdad y bajo en libertad. Mientras que el conservador es alto en libertad y bajo en igualdad. La evidencia de su modelo la obtiene haciendo un análisis de contenido de escritos de Lenin (comunismo), Fromm (humanismo socialista), B. Goldwater (La conciencia de un conservador), y a Hitler (fascismo, Mi lucha). Para cada caso se analizó una muestra de 25000 palabras para cada autor y se obtuvo una medida de frecuencia con la que era mencionado un valor determinado, restando las menciones negativas de las positivas. Se utilizaron 2 jueces los cuales obtuvieron una alta coincidencia y se utilizaron para el análisis 17 valores terminales y 23 instrumentales.

Cadenas (1976) realizó un estudio en Venezuela, para analizar los valores en dos grupos de una zona urbana de Caracas. Un grupo estaba constituido por adultos de 21 a 73 años, siendo la media de este grupo 38 años y el otro grupo se formó con jóvenes estudiantes de secundaria de 14 a 20 años con una media de edad de 17.4. El total de la muestra fue de 124 sujetos. Se utilizó el instrumento de Rokeach con algunas variantes, pues se añaden 4 nuevos valores y se eliminan un número igual, esto se hizo sobre la base de un estudio

piloto, con el propósito de adaptar el instrumento a la población estudiada.

Como resultados no se encontraron diferencias marcadas entre los grupos investigados, lo cual se interpretó por estar inmersos en un ambiente cultural homogéneo. Para el grupo de jóvenes los valores escogidos fueron: amor, felicidad, seguridad familiar, conocimiento, igualdad, solidaridad y libertad. De estos conocimiento y solidaridad son valores que no están en la lista de Rokeach.

Escotet (1976) compara los valores de estudiantes de secundaria hispanoamericanos ("chicanos") y angloamericanos en Colorado (34 chicanos 12 angloamericanos). El instrumento utilizado fue desarrollado en 1967 por Peck, siendo similar al de Rokeach, solo que este difería en los valores utilizados. Él no encuentra diferencias globales entre grupos, ya que los dos grupos incluían como valores principales: la fe religiosa, salud, amor, amistad. Esto fue interpretado por Escotet como que el grupo chicano estaba asimilando el patrón de valores norteamericanos y abandonando los valores característicos de la cultura mexicana.

Lozada (1977) realizó un estudio con el test de valores ocupacionales de Super, el cual identifica 15 valores que las personas consideran importantes en su trabajo. Como población utilizó tres grupos con igual número de hombres y mujeres cada uno. Los grupos eran formados por psicólogos y profesionales de ciencias a fines. Sesenta sujetos eran norteamericanos residentes de N. Y., 60 latinoamericanos no venezolanos (40% procedentes de islas caribeñas, 22% de México y Centroamérica, mientras el 22% eran de países sudamericanos), los otros 60 sujetos eran venezolanos residentes de Venezuela. En sus resultados, tanto los venezolanos como los otros latinoamericanos dan más valor a la creatividad, el logro, relaciones interpersonales de trabajo y a la estimulación

intelectual que los norteamericanos. Al mismo tiempo, le asignan menos valor a la independencia. En este trabajo se pueden ver los efectos significativos de la nacionalidad sin efectos de la interacción de la variable sexo en 8 de 15 valores, el estudio resulta ser interesante por que muestra similitudes valorativas entre latinoamericanos

Alonso (2001) ratifica la hipótesis de Díaz-Guerrero que afirma que la calificación de la importancia de los valores depende significativamente del grado de satisfacción, de la dificultad notada para satisfacer y en el goce experimentado al satisfacer las necesidades conectadas con los valores.

CAPITULO V

PROCESO METODOLÓGICO.

OBJETIVO GENERAL:

Conocer los rasgos de carácter y los valores para una muestra de pilotos y sobrecargos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- ~ Conocer la orientación de carácter en una muestra de pilotos y sobrecargos.
- ~ Identificar el tipo de valores en la misma muestra.
- ~ Analizar las diferencias en los rasgos de carácter y los valores entre pilotos y sobrecargos.
- ~ Conocer la relación que existe entre el carácter, los valores y las variables sociodemográficas.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.

Torres (1996) y Hernández (1991) coinciden en que hay una modificación en la Personalidad de Pilotos y Sobrecargos a través del tiempo. Ya que Fromm (1947) afirma que el Carácter es la parte de la Personalidad que es adquirida, y que tiene una función selectiva en la adquisición de Valores, se evaluará la relación que existe entre el carácter y los valores; y si se modifican conforme cambian algunas de las variables sociodemográficas, como la antigüedad en el medio aeronáutico.

HIPÓTESIS.

- a) H_0 . Sí existen diferencias estadísticamente significativas entre pilotos y sobrecargos de los rasgos de carácter y los valores que adquieren.
- b) H_1 . No existen diferencias estadísticamente significativas entre pilotos y sobrecargos de los rasgos de carácter y los valores que adquieren.

MÉTODO**Sujetos.**

Se analizaron 235 sujetos, de los cuales 132 fueron Pilotos y 103 Sobrecargos que trabajan para empresas mexicanas. Algunos de los Pilotos trabajan para la aerolínea de carga AeroUnión. El resto de los pilotos en líneas de pasajeros: Mexicana, Aeroméxico, Aeromar, Aerocaribe, y Aerolitoral. El muestreo de Sobrecargos se hizo en las líneas de pasajeros antes mencionadas. Fue una muestra no probabilística de sujetos voluntarios.

Instrumentos.

Variables sociodemográficas de pilotos y sobrecargos:

Se les pidió a los sujetos llenaran primero un cuestionario con las variables sociodemográficas siguientes: género, edad, estado civil, número de hijos, número de dependientes, nivel de estudios, si continuaban estudiando, número de miembros de su familia en el medio aeronáutico, puesto actual, antigüedad en el mismo, antigüedad en el medio, si tiene cargo sindical o en la empresa, si lo ha tenido en algún momento, número de empleos no relacionados con la aviación, si tiene otra ocupación, número de matrimonios y divorcios, su

percepción de la ingesta de alcohol y tabaco, y la satisfacción que siente por su actividad.

1. Escala de Carácter, basada en la teoría de Erich Fromm.

Esta escala fue construida en el año de 1997 en la facultad de Psicología de la U.N.A.M. por el Maestro Sofero Moreno Camacho. Consta de 41 reactivos que se basan en la teoría de Erich Fromm de acuerdo con los 4 tipos de orientación que son:

- a) Carácter Receptivo.
- b) Carácter Explotador.
- c) Carácter Acumulativo.
- d) Carácter Mercantilista.

Participaron 235 sujetos, 77 mujeres y 158 hombres, entre los 22 y 60 años de edad. Para la realización de este estudio de acuerdo a los 41 reactivos de la prueba y la población encuestada se realizó un análisis factorial con rotación Varimax, y el análisis de consistencia interna (alpha de Cronbach), con un nivel de confiabilidad de 0.8147, estructurándose, 4 dimensiones, que son las siguientes:

Carácter sociable

Esta es la persona que le gusta verse rodeada de mucha gente, quizá ser el centro de atención, que le agradan los compromisos sociales, y el interés de otros por sí misma.

Esta dimensión cuenta con 7 reactivos, con un alpha de 0.727 y los reactivos son:

| Texto | No. en la escala. |
|--|-------------------|
| Cuando paso frente a un grupo de personas siempre voltean a verme. | 3 |
| Cuando estoy platicando con alguna persona mi conversación la mantiene interesada. | 4 |
| Me gusta ser siempre primero en todo. | 5 |
| La mayoría de mis actividades las realizo con la intención de llamar la atención. | 6 |
| Me agrada cumplir con los compromisos sociales. | 25 |
| Muchas normas sociales van con mi manera de pensar. | 26 |
| Me gustan las reuniones donde haya gente y ruido. | 27 |

Carácter autoafirmativo.

Es la persona que tiene la tendencia de aprovecharse de su dotación natural y de su experiencia en resolver satisfactoriamente las situaciones problemáticas (cita Pérez y Bautista, 2002, a Hinojosa, 1986). En este caso se emplea el término como rasgo de carácter y no por su significado en sí. Los sujetos autoafirmativos ante cualquier problemática se ponen a pensar y en vez de responder emocional o impulsivamente, encuentran la respuesta más conveniente, la solución más adecuada al problema sin verse inhibidas por el temor, las pasiones y otros factores que anulan la eficacia de la acción. Estos sujetos a veces parecen fríos y causan desesperación en otras personas de temperamento vivo, pero su actitud no implica necesariamente frialdad, sino seguridad en sí mismos.

Esta dimensión cuenta con 7 reactivos, con un alpha de 0.740 y los reactivos son:

| Texto | No. en la escala. |
|--|--------------------------|
| Siempre pienso que las cosas que inicio me van a salir bien. | 1 |
| Me resulta fácil hacer planes para dar solución a un problema. | 7 |
| Externo mi opinión aunque ésta sea opuesta a la de los demás. | 14 |
| Cuando doy una opinión siempre estoy seguro de ésta. | 18 |
| Me siento capaz de realizar cualquier trabajo. | 19 |
| Me siento capaz de dar solución a cualquier problema que se me presente. | 20 |
| Siempre que inicio algo pienso que todo saldrá bien. | 24 |

Carácter narcisista.

Es la persona que cifra su orgullo y pertenencias en valores banales e insignificantes. La vanidad constituye una de las formas de pretensión de algunas peculiaridades. El concepto de vanidad deriva de la idea de vacío, es decir, que la persona esta carente de valores significativos, que esta vacía. El sujeto pretencioso mide sus sueños o deseos en imágenes grandiosas que representan grandes valores, aun cuando no les pertenezcan, mientras que el vanidoso se enorgullece de valores superficiales o de escasa importancia, aunque ninguno de sus valores tiene suficiente importancia para fincar la autoestimación, el vanidoso se la confiere. En esta situación el narcisista tiene su vida prendida de alfileres y a cada momento corre el riesgo de que se deshaga, de lo que deriva una ansiedad aun mayor que el orgullo.

Esta dimensión cuenta con 9 reactivos, con un alpha de 0.889 y los reactivos son:

| Texto | No. en la escala. |
|---|--------------------------|
| Mis amigos consideran que soy siempre el primero en todas las actividades que realizamos. | 15 |
| Siempre trato de ver cual es la ganancia que voy a obtener en lo que voy a realizar. | 17 |
| Mis pertenencias son sólo mías. | 23 |
| Me siento mal cuando alguien obtiene algo que yo no tengo. | 35 |
| Es mejor recibir ayuda que brindarla. | 37 |
| Siempre se debe esperar ayuda de los demás. | 38 |
| Es mejor que el alumno pierda a que pierda el profesor. | 39 |
| Es necesario que el ser humano esté cambiando constantemente sus decisiones. | 40 |
| La gente debe cambiar sus planes constantemente. | 41 |

Carácter productivo.

Fromm afirma que es la persona que posee y ejerce la capacidad de transformar y elaborar los datos de su experiencia, de modo que resulten valores nuevos para sí mismo y para su ambiente. En este caso el concepto de productividad se refiere a varias funciones como son la inteligencia, la razón, la imaginación y el desarrollo de la esfera afectiva. El hombre a diferencia del animal puede alcanzar un nivel elevado de desarrollo modificando su ambiente y creando una cultura, sin advertir otra ganancia que la satisfacción de haberlo hecho. Es por ello una característica puramente humana creando nuevas formas de vivir, aun que el ser productivo no sólo significa crear algo nuevo, sino ser innovador para uno mismo. El sujeto productivo es aquel que ama, entendiendo esto como la unión con algo o con alguien conservando la individualidad y las actitudes que implican el síndrome de amor, que son: el

conocimiento, la comprensión, la solicitud, el respeto y la aceptación del objeto amado. Este sujeto también trabaja, esto es, realizar conscientemente las acciones que requiere para satisfacer las necesidades de orden fundamental, usando óptimamente los procesos de amor y trabajo para lograr su razón, esto es que busca no sólo cómo hacer las cosas sino por qué hacerlas.

Esta dimensión cuenta con 13 reactivos, con un alpha de 0.967 y los reactivos son:

| Texto | No. en la escala. |
|--|--------------------------|
| Me gusta ser ordenado. | 8 |
| Me agrada que las personas me platicuen sus problemas. | 10 |
| Establezco conversación con cualquier persona. | 12 |
| Todas las personas merecen que les demuestre mi afecto. | 13 |
| Cuando llevo a cabo una actividad la reviso varias veces hasta estar seguro que está bien. | 16 |
| Me gustaría tener la oportunidad de crear una obra de arte. | 22 |
| Me gusta enterarme de los problemas de la gente que me rodea. | 28 |
| Generalmente atiendo a lo que sucede a mi alrededor. | 30 |
| Me es fácil compartir lo que tengo. | 31 |
| Cuando una persona obtiene un logro se lo festejo. | 32 |
| Generalmente concluyo los trabajos que inicio. | 33 |
| Me intereso por el desarrollo y la felicidad de otros. | 34 |
| Trabajar es reconfortante. | 36 |

2. Se ocupó el inventario de valores desarrollado por Díaz-Guerrero y Díaz-Loving; en su parte IV, la que designa la importancia de los valores para cada persona. Consta de 30 reactivos o valores, con una escala Lickert de cinco

opciones de respuesta: muy importante, importante, regular, poco importante, nada importante. Los valores fueron: comer, salud, seguridad emocional, tranquilidad, justicia en la familia, orden, seguridad familiar, amor, respeto, amistad, cariño, dinero, reconocimiento, éxito, dominar, poder, felicidad, libertad, conocimiento, democracia, armonía, belleza, igualdad, orden social, seguridad nacional, creatividad, sabiduría, justicia social, religión, cercanía con Dios.

Escenario.

Se repartieron los tres instrumentos engrapados en lugares considerados de "servicio" como la Sala de Reservas de Pilotos, hoteles donde pernoctan las tripulaciones, y Sindicatos (ASPA, ASSA).

Análisis Estadístico.

Se reunieron los datos obtenidos de todas las aplicaciones, para ser codificados, capturados y analizados por el programa de computación "SPSS for Windows, release 8.0 a través de los análisis: análisis de consistencia interna (alpha de Cronbach), análisis factorial con rotación varimax (varianza máxima) y el análisis de varianza (ANOVA).

CAPITULO VI

RESULTADOS

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LA MUESTRA.

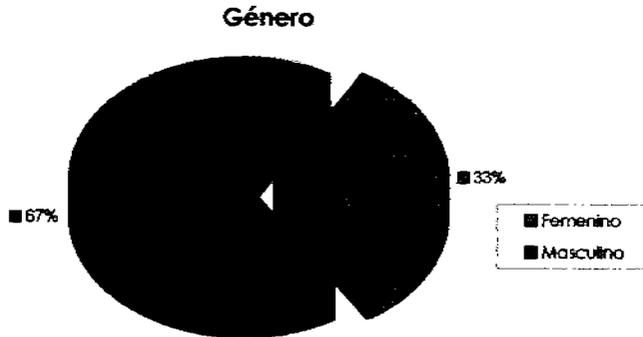


Figura 1. Distribución por género.

El rango de edad abarcó desde los 22 años de edad hasta los 60.

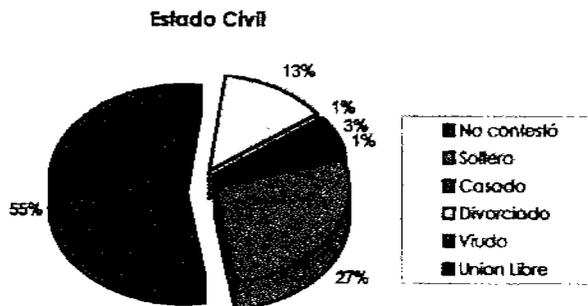


Figura 2. Distribución por estado civil.

| | Cuántas veces se ha casado. | Cuántos divorcios |
|-------------|-----------------------------|-------------------|
| | Porcentaje | Porcentaje |
| 0 | 27.2 | 78.6 |
| 1 | 61.3 | 18.7 |
| 2 | 9.8 | 2.6 |
| 3 | 0.4 | 0.4 |
| 4 | 0.4 | 0.4 |
| No contestó | 0.9 | 1.3 |
| Total | 100.0 | 100.0 |

Tabla 1. Frecuencias y porcentajes de casamientos y divorcios.

| Número de: | Hijos | Dependientes económicos. |
|-------------|--------------|--------------------------|
| | Porcentaje % | Porcentaje % |
| 0 | 36.2 | 27.2 |
| 1 | 14.9 | 15.7 |
| 2 | 30.2 | 15.7 |
| 3 | 11.9 | 22.1 |
| 4 | 4.7 | 9.8 |
| 5 | 1.3 | 5.5 |
| 6 | 0.4 | 2.6 |
| 7 | 0.0 | 0.4 |
| No contestó | 0.4 | 0.9 |
| Totales | 100.0 | 100.0 |

Tabla 2. Frecuencias de número de hijos y Dependientes económicos.

Nivel de estudios.

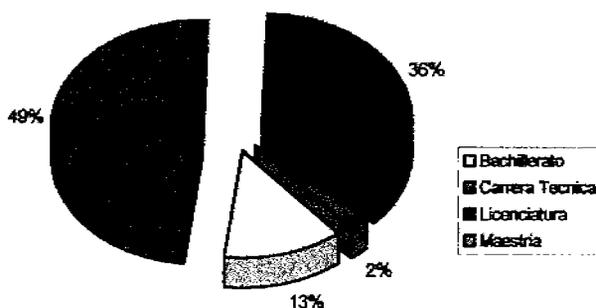


Figura 3. Distribución por escolaridad.

El 11.5 % de las personas encuestadas reportaron estar estudiando otra carrera, 4 en derecho, 3 en administración, 2 en psicología y el resto en otras 17 carreras tan diversas como administración, paleontología e ingeniería civil; por mencionar algunas.

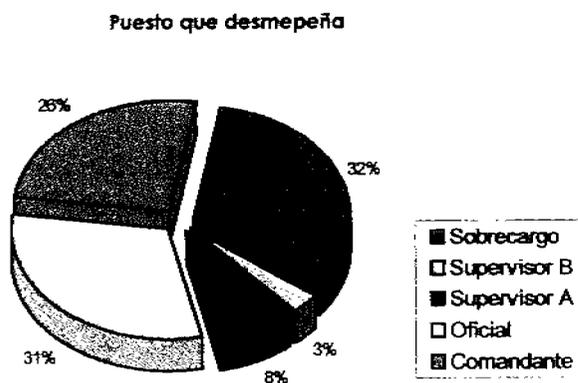


Figura 4. Distribución por puesto.

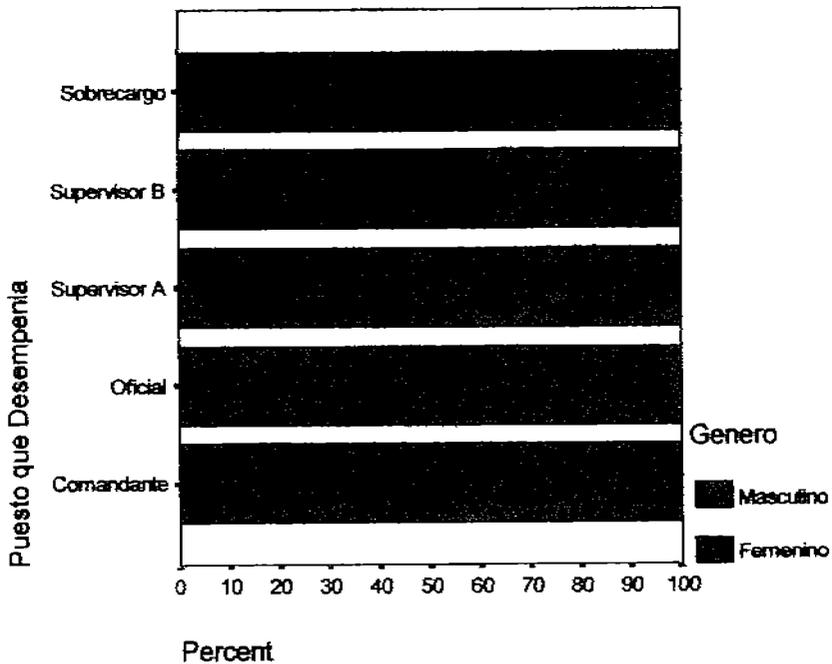


Figura 5. Distribución de porcentajes por género y puesto.

El 57.9 % reportó no tener ningún pariente en la aviación, mientras que el 37.4 % tiene de 1 a 3, y el 4.7 % restante reporta tener de 4 a 15 parientes en la aviación.

La antigüedad en el puesto que desempeñan fue desde menos de un año hasta 33 años, y la antigüedad en el medio aeronáutico desde menos de un año hasta 43 años.

| Puesto anterior. | Pilotos y sobrecargos | Comandantes % | Oficiales % | Supervisores % | Sobrecargos % |
|------------------|-----------------------|---------------|-------------|----------------|---------------|
| Ninguno | 30.2 | 3.3 | 20.8 | 7.7 | 67.5 |
| Otro | 10.2 | 6.7 | 9.7 | 11.5 | 13.0 |
| Sobrecargo | 9.4 | 0 | 1.4 | 50.0 | 10.4 |
| Supervisor B | 3.4 | 0 | 0 | 26.9 | 1.3 |
| Supervisor A | 4.7 | 8.3 | 2.8 | 0 | 5.2 |
| Oficial | 23.0 | 51.7 | 30.6 | 3.8 | 0 |
| Comandante | 17.4 | 26.7 | 34.7 | 0 | 0 |
| No contestó | 1.7 | 3.3 | 0 | 0 | 2.6 |

Tabla 3. Porcentaje de puesto anterior.

| | Porcentaje % |
|---------------------------------|--------------|
| Tienen cargo sindical. | 5.1 |
| Han tenido cargo sindical. | 15.7 |
| Tienen cargo en la empresa. | 7.7 |
| Han tenido cargo en la empresa. | 13.6 |

Tabla 4. Porcentajes de cargos sindicales y en la empresa.

El 36.2 % reportó no haber tenido algún empleo no relacionado con la aviación, mientras que el 53.4 % tuvo de 1 a 3, el 3.4 % tuvo de 4 a 12 empleos, y el 5.1 % restante no contestó.

El 20.9 % reporta tener otra ocupación.

| | Fuma | Bebe alcohol |
|-------|------|--------------|
| Nada | 57.0 | 30.2 |
| Poco | 32.8 | 66.4 |
| Mucho | 10.2 | 3.4 |

Tabla 5. Ingesta de alcohol y fuma reportada.

| Satisfacción con la actividad. | Porcentaje % |
|--------------------------------|--------------|
| Poco satisfecho | 2.1 |
| Algo satisfecho | 10.2 |
| Muy satisfecho | 87.7 |

Tabla 6. Porcentaje de satisfacción reportada.

VALORES

La tabla 7 muestra los cinco valores cuyas medias fueron más altas y los cinco valores medias fueron más bajos ordenados por puesto.

| Sobrecargos | | Supervisores (A y B) | | Oficiales | | Comandantes | |
|-------------|--------------------|----------------------|--------------------|-----------|---------------------|-------------|------------------------|
| Medias | | Medias | | Medias | | Medias | |
| 4.92 | Respeto | 4.96 | Salud | 4.94 | Salud | 4.95 | Salud |
| 4.92 | Amor | 4.96 | Libertad | 4.92 | Libertad | 4.93 | Seguridad Familiar |
| 4.90 | Salud | 4.96 | Respeto | 4.86 | Respeto | 4.93 | Respeto |
| 4.88 | Felicidad | 4.92 | Amor | 4.81 | Seguridad emocional | 4.88 | Justicia en la Familia |
| 4.87 | Seguridad Familiar | 4.88 | Seguridad Familiar | 4.79 | Amor | 4.88 | Libertad |
| 4.05 | Belleza | 4.04 | Cercanía con Dios. | 3.86 | Cercanía con Dios. | 4.10 | Cercanía con Dios. |
| 4.01 | Reconocimiento | 3.85 | Belleza | 3.72 | Belleza | 3.98 | Belleza |
| 3.49 | Religión | 3.46 | Religión | 3.42 | Religión | 3.47 | Religión |
| 3.21 | Poder | 3.38 | Poder | 3.24 | Poder | 3.24 | Poder |
| 2.97 | Dominar | 3.12 | Dominar | 3.18 | Dominar | 3.17 | Dominar |

Tabla 7. Medias de valores más bajos y más altos por puesto.

En la tabla 8 (página 83) se observa que el valor comer esta correlacionado positivamente con la satisfacción en la actividad; y negativamente con la edad, tener otros miembros en la aviación, antigüedad en el puesto, antigüedad en el medio aeronáutico, el puesto anterior y haber tenido cargo sindical.

El valor tranquilidad esta correlacionado negativamente con el número de hijos.

La justicia en la familia como valor tiene correlación positiva con el número de veces que la persona se ha casado.

El orden tiene correlación positiva con el puesto anterior.

Al valor amor se le encuentra correlacionado positivamente con la fuma reportada; y negativamente con la edad, antigüedad en el puesto, antigüedad en el medio aeronáutico y tener cargo en la empresa.

Se observa que el valor amistad esta correlacionada positivamente con la fuma reportada y negativamente con el número de personas dependientes económicamente.

El dinero como valor tiene correlación positiva con la ingesta de alcohol reportada; y negativa con el número de hijos, número de personas dependientes económicamente, con continuar estudiando otra carrera, tener otros miembros familiares en el medio aeronáutico, la antigüedad en el medio aeronáutico, y la satisfacción con la actividad que desempeña.

Al reconocimiento como valor se le observa correlacionado negativamente con el nivel de estudios.

Las correlaciones positivas del valor éxito son con la ingesta de alcohol y la fuma reportada. Sus correlaciones negativas son con personas dependientes económicamente y con la antigüedad en el puesto.

El dominar como valor tiene correlación negativa con el nivel de estudios y con tener otra ocupación.

Se observa al valor poder negativamente correlacionado con la edad, personas económicamente dependientes, antigüedad en el puesto, antigüedad en el medio aeronáutico, y haber tenido algún cargo sindical.

La felicidad esta correlacionada positivamente con la satisfacción en la actividad. Y correlacionada negativamente con la antigüedad en el puesto y con haber tenido cargos sindicales.

El conocimiento como valor esta correlacionado negativamente con el numero de personas económicamente dependientes.

La democracia como valor tiene correlación negativa con tener otros miembros en la aviación.

La armonía tiene correlaciones negativas con el género, número de hijos, número de personas dependientes económicamente, la antigüedad en el puesto, y la antigüedad en el medio aeronáutico.

La belleza tiene correlación negativa con el genero, número de hijos, número de personas económicamente dependientes, la antigüedad en el puesto y la antigüedad en el medio aeronáutico.

El valor igualdad tiene correlación positiva con la satisfacción en la actividad; y correlaciones negativas con la edad, la antigüedad en el puesto y la antigüedad en el medio aeronáutico.

El orden social como valor esta correlacionado positivamente con la satisfacción en la actividad.

La seguridad nacional tiene correlaciones negativas con el género, el puesto anterior, haber tenido cargos sindicales y el número de veces que se ha casado la persona.

Se observa al valor creatividad correlacionado positivamente con tener otra ocupación.

El valor sabiduría se encuentra correlacionado positivamente con el puesto anterior y con tener otra ocupación.

La religión tiene correlación negativa con tener cargo sindical.

La cercanía con Dios tiene correlación negativa con el género y con tener cargo sindical.

CARÁCTER

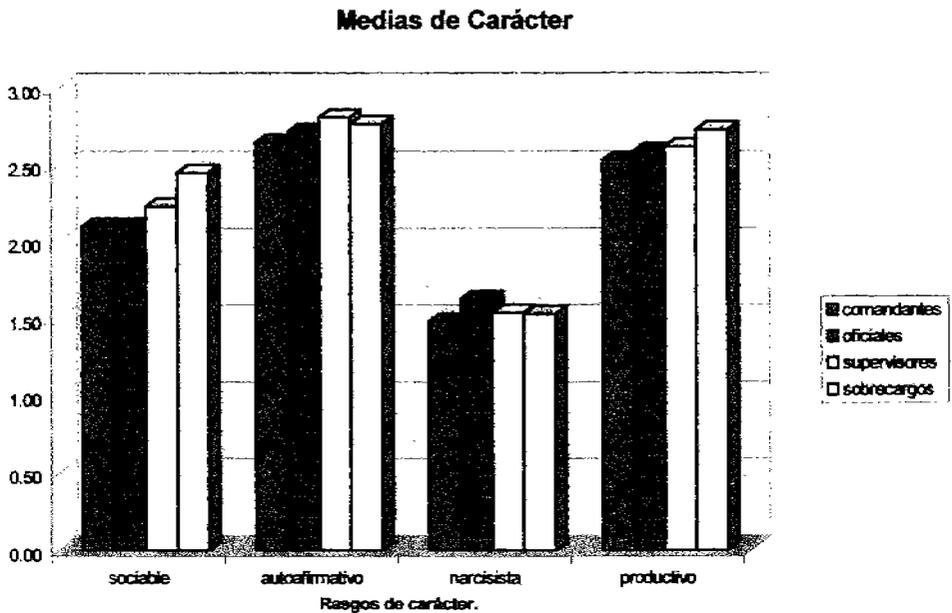


Figura 6. Distribución de rasgos de carácter por puesto.

Comandantes

Las medias de los rasgos de carácter de comandantes (Fig. 6) muestra altos puntajes para los rasgos autoafirmativo y productivo de 2.65 y 2.53 respectivamente; seguido por el rasgo sociable, con 2.10 y el puntaje más bajo el rasgo narcisista, de 1.48.

De la tabla 9 (página 86) se observa que el rasgo sociable del carácter esta correlacionado positivamente con el número de divorcios y los valores: dinero, éxito, dominar, poder, sabiduría y religión. También esta correlacionado negativamente con la edad y el valor seguridad familiar.

El rasgo autoafirmativo del carácter esta correlacionado positivamente con los valores amor, respeto, amistad, dinero, creatividad, sabiduría y justicia social. Y se encuentra correlacionado negativamente con la edad.

El rasgo narcisista se correlaciona positivamente con los valores comer, dominar, y poder. Éste rasgo tiene correlación negativa con la edad, la antigüedad en el medio aeronáutico, con haber tenido cargos en la empresa y con el valor salud.

El rasgo productivo tiene una correlación positiva con los valores comer, amistad, conocimiento, orden social, seguridad nacional, creatividad, sabiduría y justicia social. Y una correlación negativa con la antigüedad en el puesto.

Oficiales

Las medias de los rasgos de carácter de oficiales (Fig. 6) muestra altos puntajes para los rasgos autoafirmativo y productivo de 2.72 y 2.59 respectivamente; seguido por el rasgo sociable, con 2.10; y el puntaje más bajo el rasgo narcisista, con 1.63.

La tabla 9 muestra que el rasgo sociable de los oficiales esta correlacionado positivamente con tener cargos sindicales, y los valores justicia en la familia, orden, amor, respeto, dinero, reconocimiento, éxito, dominar, poder, belleza, creatividad y sabiduría. Este mismo rasgo esta correlacionado negativamente con la edad, el número de dependientes económicos, nivel de estudios, la antigüedad en el puesto, y la antigüedad en el medio de aviación.

De la misma tabla se obtiene que el rasgo autoafirmativo tiene una correlación positiva con el puesto anterior, número de divorcios, y los valores orden, amor, reconocimiento, éxito, poder, belleza, creatividad y sabiduría. Por otro lado se correlaciona negativamente con la edad, número de dependientes económicos, antigüedad en el puesto, antigüedad en el medio aeronáutico, y tener otra ocupación.

El rasgo narcisista esta correlacionado positivamente con el número de divorcios y los valores dinero, reconocimiento, éxito, dominar, poder, creatividad y sabiduría. Tiene correlación negativa con la edad, número de hijos, número de dependientes económicos, antigüedad en el puesto, y con la antigüedad en el medio aeronáutico.

El rasgo productivo del carácter se encuentra correlacionado positivamente con los valores seguridad emocional, orden, amor, respeto, reconocimiento, éxito, dominar, poder, felicidad, belleza, creatividad y sabiduría.

Supervisores

Las medias de los rasgos de carácter de supervisores (Fig. 6) muestra altos puntajes para los rasgos autoafirmativo y productivo de 2.81 y 2.62

respectivamente; seguido por el rasgo sociable de 2.23 y con el puntaje más bajo, 1.54 el rasgo narcisista.

En los supervisores se observa (tabla 9) que el rasgo sociable del carácter tiene una correlación positiva con los empleos no relacionados con la aviación.

El rasgo autoafirmativo tiene correlación positiva con los valores seguridad emocional, orden, y seguridad familiar.

En el rasgo narcisista se observa una correlación negativa con el tener otra ocupación.

El rasgo productivo del carácter esta correlacionado positivamente con los valores seguridad emocional, tranquilidad, justicia en la familia, seguridad familiar, cariño, conocimiento, armonía, igualdad, orden social, creatividad, y justicia social. También tiene una correlación negativa con nivel de estudios, fumar y el valor dinero.

Sobrecargos

Las medias de los rasgos de carácter de sobrecargos (Fig. 6) muestra altos puntajes para los rasgos autoafirmativo y productivo de 2.77 y 2.73 respectivamente; seguido por el rasgo sociable, 2.45, y con el puntaje mas bajo el rasgo narcisista, 1.53.

En la tabla 9 se observa que el rasgo de carácter sociable en sobrecargos está correlacionado positivamente con la edad, número de hijos, antigüedad en el puesto, antigüedad en el medio aeronáutico, y número de divorcios.

El rasgo autoafirmativo tiene una correlación positiva con la satisfacción en la actividad que desempeña, y los valores salud, seguridad emocional, tranquilidad, y conocimiento. Tiene correlación negativa con número de hijos y número de personas dependientes económicamente.

En el rasgo narcisista se observa una correlación positiva con el género y los valores reconocimiento, éxito, dominar, y poder. Sus correlaciones negativas son con nivel de estudios y el valor seguridad nacional.

Las correlaciones positivas del rasgo productivo son con los valores salud, seguridad emocional, tranquilidad, justicia en la familia, orden, seguridad familiar, y amistad. {La correlación negativa es con el estado civil.}

Pilotos y sobrecargos

De toda la muestra (tabla 9) se observa que el rasgo sociable del carácter se encuentra correlacionado positivamente con el número de divorcios y con los valores dinero, belleza, creatividad, y religión. Este rasgo tiene una correlación negativa con el puesto que desempeña la persona.

El rasgo autoafirmativo está correlacionado positivamente con los valores comer, seguridad emocional, tranquilidad, orden, amor, respeto, éxito, dominar, poder, conocimiento, belleza, y creatividad. Este rasgo tiene una correlación negativa con la edad, número de hijos, número de dependientes económicos, puesto que desempeña, y la antigüedad en el medio aeronáutico y en el puesto.

De la tabla se observan que las correlaciones positivas del rasgo narcisista del carácter son con el número de divorcios y los valores dinero, reconocimiento, éxito, dominar, poder, y felicidad. Sus correlaciones negativas son con la edad,

número de personas dependientes económicamente, antigüedad en el puesto, antigüedad en el medio aeronáutico, empleos no relacionados con la aviación, y tener otra ocupación.

El rasgo productivo tiene correlación positiva con los valores comer, seguridad emocional, tranquilidad, orden, amor, respeto, amistad, éxito, conocimiento, democracia, belleza, igualdad, seguridad nacional, creatividad, sabiduría, y justicia social. Sus correlaciones negativas son con la el género, edad, número de hijos, número de personas dependientes económicamente, puesto que desempeña, antigüedad en el puesto, y la antigüedad en el medio aeronáutico.

CAPITULO VII

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.

En los resultados obtenidos, no se observaron diferencias estadísticamente significativas en las medias de los puntajes de valores, es decir, todas las personas encuestadas dan una importancia similar a los valores que se calificaron.

En todos los puestos se repite los valores salud y respeto entre las medias más altas. Tomando en consideración que tanto pilotos como sobrecargos tienen que pasar un examen médico exhaustivo cada año, y que de no pasarlo pueden perder su licencia de vuelo, podemos explicar el por qué la salud como valor destaca entre los cinco valores más altos. Hay una necesidad muy alta del valor salud en el medio en el que se desenvuelven. Incluso podemos explicar a partir de aquí la tendencia a la sintomatología somática que reporta tanto Torres (1996) como Hernández (1991).

La alta importancia dada al respeto puede explicarse por la organización jerárquica bajo la que se rige la aviación.

En las medias bajas se encuentran religión, poder, dominar (éstas incluso en el mismo orden) y belleza. Lo que levanta muchas preguntas ya que se esperaría que en una organización jerárquica los valores poder y dominar prevalezcan sobre cualquier otro, a lugar parece que es el valor respeto el que predomina. Al contrario de lo que Schwartz y Bilsky (1990) afirman sobre la función que ejercen los valores motivacionales dentro del poder social: que cuando existe jerarquización de funciones y responsabilidades el poder, la sumisión y el control se vuelven valores importantes. Una explicación posible es

que, como la necesidad de estos valores ha sido cubierta, carecen de importancia (Alonso, 2001).

En tres de los puestos, supervisores, oficiales y comandantes; cercanía con Dios le sigue en puntajes a los valores más bajos. La religión y la cercanía con Dios como valores, parece que carecen de importancia porque las funciones de éstos valores tienen que ver con dejar el control de uno mismo a una entidad externa; cuando en la aviación es necesario el dominio propio y el control sobre el medio ambiente (consideremos simplemente todos los reglamentos que definen las funciones del personal técnico aeronáutico, FAR 135.293, 91.3, 135.297, y la ley de aviación civil mexicana).

El valor amor se repite en los valores más altos para sobrecargos, supervisores y oficiales. Partiendo de la definición de amor de Fromm (1995):

El amor es un poder activo en el hombre; un poder que atraviesa las barreras que separan al hombre de sus semejantes y lo une a los demás; el amor lo capacita para superar su sentimiento de aislamiento y separación, y no obstante le permite ser él mismo, mantener su integridad... es una actitud, una orientación del carácter que determina el tipo de relación de una persona con el mundo como totalidad, no como un <<objeto>> amoroso.

Podemos afirmar que son quienes dan una importancia alta al amor porque se preocupan por aquellos que les rodean, sobrecargos y supervisores se ocupan de los pasajeros, y los oficiales del comandante.

La edad, antigüedad en el puesto y la antigüedad en el medio aeronáutico tienen correlaciones negativas con los valores comer, amor, poder, e igualdad. De lo que se puede afirmar que al aumentar la edad estos

valores van careciendo de importancia (y al aumentar la edad aumenta la antigüedad en el puesto y en el medio).

La antigüedad en el puesto y la antigüedad en el medio tienen correlación negativa con los valores armonía y belleza. Esto pudiera ser por que las funciones de sus actividades no incluyen las necesidades de armonía y belleza.

La antigüedad en el puesto tienen correlación negativa con los valores éxito, y la felicidad. Si una persona permanece mucho tiempo en su puesto (como sucede en muchos oficiales) el éxito ha de dejar de ser importante como valor debido al alto grado de dificultad para satisfacer esa necesidad; quizá se pudiera afirmar lo mismo de la felicidad.

La antigüedad en el medio aeronáutico tiene correlación negativa con el dinero como valor. Esto contradiciendo de nuevo la teoría de Schwartz y Bilsky (1990) que afirman que cuando hay una jerarquización de funciones y responsabilidades los valores que se buscan son entre otros, la riqueza. Pero se puede explicar a partir de que, como la necesidad de este valor ha sido cubierta; ya que sus ingresos normalmente están muy sobre la norma del país; este valor carece de importancia (Alonso, 2001), igual que el poder y dominar. En otras palabras, al ser cubierta la necesidad, deja de constituir una preocupación.

El número de hijos y el número de dependientes económicos tienen una correlación negativa con los valores dinero, armonía, y belleza. El número de hijos con la tranquilidad, y el número de dependientes económicos con la amistad, el éxito, el poder, y el conocimiento. Estos valores han de dejado de ser importantes debido al alto grado de dificultad para satisfacer estas

necesidades, quizá por los requerimientos económicos y de tiempo que exige su situación actual.

El tener otra ocupación tiene una correlación negativa con el valor dominar. A su vez tiene una correlación positiva con los valores creatividad y sabiduría. Al parecer, el goce experimentado al satisfacer las necesidades de creatividad y sabiduría teniendo otra ocupación aumenta su importancia, y disminuye la del valor dominar.

El haber tenido cargo sindical tiene correlaciones negativas con el comer, poder, felicidad, y la seguridad nacional. Probablemente por la dificultad notada para satisfacer éstos valores. Y el tener cargo sindical tiene correlación negativa con la religión y la cercanía con Dios; de nuevo por el cómo se sitúa el control en estas personas.

La satisfacción con la actividad tiene correlación positiva con los valores comer, felicidad, igualdad, y orden social. Esto muy probablemente porque el gozo en la satisfacción de las necesidades aumenta la importancia de estos valores.

Las mujeres le dan mayor importancia a los valores armonía, la belleza, seguridad nacional, y cercanía con Dios. Posiblemente por roles de género atribuidos culturalmente.

La fuma reportada y la ingesta de alcohol tienen correlación positiva con el valor éxito. También la ingesta de alcohol tiene correlación positiva con el dinero. Y la fuma con los valores amor y amistad. Es decir, las personas que le dan una alta importancia al éxito y al dinero reportan beber mucho; esto tal vez se deba porque la dificultad notada para satisfacer los valores éxito y

dinero es tal que causa elevados niveles de estrés, y considerando que las personas que ingieren alcohol lo hacen para aliviar el estrés (Morris, 1987); podemos afirmar que quienes dan una alta importancia a los valores éxito y dinero beben para aliviar el estrés resultante de la dificultad notada para satisfacer la necesidad. El fumar constituye una droga socialmente aceptada, y ya que la aceptación social desempeña un papel importante en la dependencia de sustancias (Darley, 1990), podemos afirmar que los valores amistad, amor y éxito son valores relacionados con lo social, por lo tanto generan un alto nivel de fumar.

Tampoco hubo diferencias significativas en los rasgos de carácter entre los puestos. Sin embargo se encontraron correlaciones negativas entre el puesto y los rasgos sociable, autoafirmativo y productivo: los rasgos disminuyen con el puesto. Conforme aumenta el nivel jerárquico del puesto, el contacto con otras personas (por ejemplo pasajeros) va disminuyendo, lo cual lleva a la pregunta de si la manifestación del carácter tiene que ver con la interacción social. Retomando a Fromm, que asevera que la conducta se rige por las necesidades del ser, y que es la expresión del carácter, también podemos afirmar que hay mayores necesidades cubiertas a mayor puesto, por lo que la expresión del carácter se ve disminuida.

Los puntajes más altos fueron para los rasgos productivo y autoafirmativo, seguido del sociable y finalmente con puntajes de alrededor 1.5 el rasgo narcisista. Es decir, pilotos y sobrecargos tienen un carácter que les permite resolver diferentes problemáticas a las que se pueden enfrentar, con la capacidad de transformar y elaborar su experiencia trabaja, esto es, realizar conscientemente las acciones que requiere para satisfacer las necesidades de orden fundamental, usando óptimamente los procesos de amor y trabajo. En

menor grado satisfacen las demandas sociales; y de manera muy reducida tiene algunos rasgos de vanidad y banalidad.

La edad correlacionada negativamente con los rasgos de carácter sociable, autoafirmativo, y narcisista en pilotos (comandantes y oficiales); lleva a la conclusión de que estos rasgos disminuyen en intensidad con la edad, pero ninguno aumenta (excepto el sociable en sobrecargos) lo que puede interpretarse como que alcanzan un equilibrio de la personalidad, o estabilidad; o también que la expresión de su carácter disminuye ante el tener más necesidades cubiertas con la edad.

Es notable que en sobrecargos el rasgo *sociable* aumenta con la edad, la antigüedad en el medio y la antigüedad en el puesto. Esto podría ser por que, ya que son quienes tienen mayor interacción con otras personas en su trabajo, tanto sus habilidades como su carácter sociables aumentan con su experiencia. Se observa también una correlación negativa con el puesto y el carácter sociable, lo que confirma que a mayor interacción social, aumenta el rasgo sociable del carácter. Con el aumento del rasgo sociable del carácter hay también un aumento del número de divorcios en comandantes y sobrecargos. En pilotos (comandantes y oficiales) esta relacionado positivamente con los valores dinero, éxito, dominar, poder, y sabiduría, probablemente porque estos valores los tengan conceptualizados dentro de un marco de referencia social: se es exitoso a la vista de otros, se domina o se tiene poder sobre otros, se es sabio ante otros y quizá la capacidad económica se mide desde los otros. El dinero como valor en su relación con el rasgo sociable aumenta también en los pilotos. Lo que puede denotar o confirmar que la importancia del valor dinero es medida desde la perspectiva de otros.

El rasgo *autoafirmativo* del carácter tiene correlación positiva con los valores amor, creatividad y sabiduría en pilotos; y en sobrecargos y supervisores con seguridad emocional. Ya que las personas autoafirmativas encuentran la respuesta más conveniente, o la solución más adecuada a sus problemas, podemos afirmar que entre estas respuestas también dan mayor o menor importancia a los valores que más les convengan a la tarea, o función, que tengan que desarrollar. Lo que nos lleva a pensar que aunque el rasgo de carácter es el mismo, los valores que escogen son diferentes para pilotos y sobrecargos, probablemente por las diferencias en las actividades que desempeñan. Por ejemplo, sobrecargos y supervisores han de mostrarse seguros emocionalmente ante sus pasajeros para el buen desempeño de sus labores como personal de seguridad de vuelo. Por otro lado los pilotos han de conocer bien los procedimientos de vuelo por lo que la sabiduría como valor les es útil cuando vuelan.

Para pilotos y sobrecargos el rasgo *narcisista* del carácter tiene una correlación positiva con el dominar y poder. Además, para oficiales y sobrecargos también tiene una correlación positiva con el éxito y reconocimiento como valores importantes. Si consideramos que el vanidoso se enorgullece de valores superficiales o de escasa importancia; aunque ninguno de sus valores tiene suficiente importancia para fincar la autoestimación, el narcisista se la confiere; entonces, el dominar y el poder son entonces valores banales propios del rasgo narcisista; y para oficiales y sobrecargos, el éxito y el reconocimiento también, ya que sujeto pretencioso mide sus sueños o deseos en imágenes grandiosas que representan grandes valores, aun cuando no les pertenezcan: no han llegado a la culminación de sus carreras.

El rasgo *productivo* del carácter tiene correlaciones positivas en comandantes y supervisores con los valores conocimiento, orden social, y

justicia social. Consideremos que son quienes tienen mayor jerarquía dentro de sus actividades (los comandantes en el control del avión, los supervisores en el manejo de la cabina de pasajeros), es a través de estos valores que cumplen, transforman y trabajan para satisfacer las necesidades de orden fundamental. En oficiales y sobrecargos, que tienen menor jerarquía, tienen una correlación positiva de su rasgo productivo con el valor orden. Quizá por el valor utilitario del orden en el cumplimiento de sus funciones, han de tener todo listo para cuando sea necesario para sus superiores. Para pilotos, que deben conocer cabalmente los procedimientos operacionales de sus aeronaves, hay correlaciones positivas de éste rasgo con la sabiduría. De sobrecargos y supervisores se correlaciona positivamente con la tranquilidad, justicia en la familia, y seguridad familiar, probablemente por que sus esfuerzos están dirigidos hacia sus propias familias. En oficiales, supervisores, y sobrecargos con el valor seguridad emocional, probablemente por que es éste valor el que se descubre en los procesos de transformación derivados de su experiencia en el desarrollo de su esfera afectiva, al igual que el valor amor antes mencionado.

Podemos concluir que el contexto en el que se desarrollan tiene una influencia sobre como desarrollan su carácter e identidad tanto pilotos como sobrecargos y supervisores, y éstos a su vez, sobre los valores que adoptan en el desempeño de sus actividades.

CAPITULO VIII

ALCANCES Y LIMITACIONES

Dentro del rubro de la psicología industrial se pueden considerar los resultados de la tesis en el marco de la capacitación para ensalzar las características que sabemos como grupo poseen y mejorar diversos programas como lo son el Manejo de Recursos de Tripulación (C.R.M.: Crew Resource Management), prevención de accidentes, factores humanos, etc. En lo que es la selección de personal se puede dejar a un lado el buscar conocer las características deseables en los candidatos por saber que eventualmente éstas se desarrollarán como parte del desempeño de las labores, aunque el presente estudio presenta un mecanismo más de selección.

Hacia la psicología social y la investigación de los factores humanos en la aviación se puede expandir el estudio en otros rubros que lo componen como son controladores aéreos, despacho, personal administrativo etc. Incluso se pueden buscar las diferencias con otras industrias dónde la seguridad es primaria dentro de sus prioridades (como la petrolera, química, etc.), y las que no lo son.

Una limitación es que aunque se habla de las influencias que afectan directamente el cuerpo humano en la industria aeronáutica, no se investigó a profundidad que puedan tener éstos sobre procesos psico-fisiológicos, y éstos a su vez en el desarrollo del carácter, o los efectos sobre la salud, o hábitos de salud.

Pero la mayor aportación que tiene el presente estudio es hacia la psicología clínica y la terapia narrativa. La tesis destaca cualidades de los personajes involucrados en el medio aeronáutico, y es a partir de éstas que se

pueden buscar alternativas de respuesta ante las diversas problemáticas a las que se pueden enfrentar los consultantes. Se acentúan los valores que pueden aportar a sus relaciones, y se observa que tienen menos rasgos negativos que positivos en su tipología de carácter.

También se sugiere una investigación cualitativa en la que se entreviste a las personas por las formas en que ellas se perciben a sí mismas como miembros de la aviación, como padres, miembros de una tripulación, y simplemente como personas. Probablemente se le habría podido anexar un apartado donde cada encuestado contestara libremente sobre su identidad en diversos rubros como dentro de su puesto, dentro del medio aeronáutico, etc.

BIBLIOGRAFÍA

- ☞ Alonso D., Karla M. (2001); Hacia el origen de los valores, primera réplica metodológica; México: Tesis de Licenciatura; UNAM.
- ☞ Anderson H. (1997); Conversación, lenguaje y posibilidades: un enfoque posmoderno de la terapia; Buenos Aires: Amorrortu editores.
- ☞ Aviation Supplies & Academics, Inc. (2001); Federal Aviation Regulations and Aeronautical Information Manual; Newcastle, WA, U.S. Department of Transportation: from title 14 of the Code of Federal Regulations; ASA, Inc.
- ☞ Besco, Robert O. (1995); The potential contributions and scientific responsibilities of aviation psychologists; Aviation Psychology: Training and Selection, Proceedings of the 21st Conference of the European Association for Aviation Psychology (EAAP), Volume 2; Cambridge, Avebury Aviation.
- ☞ Biblia del Diario Vivir; (1997); Nashville, TN; Editorial Caribe.
- ☞ Bruner, J. (1988); Realidad mental y mundos posibles; Barcelona: Gedisa.
- ☞ Butcher, J.N. (2002); Assessing Pilots with the ‘Wrong Stuff’: A Call for Research on Emotional Health Factors in Commercial Aviators; International Journal of Selection and Assessment; University of Minnesota.
- ☞ Centro Internacional de Adiestramiento de Aviación Civil (CIAC); Motores a Reacción: Motores Turbo-Reactores; México, Secretaría de Comunicaciones y Transportes, Dirección General de Aeronáutica Civil.
- ☞ Centro Nacional de Medicina de Aviación (CENMA), (1987); Manual: Entrenamiento Fisiológico para Personal de vuelo; México, Secretaria de Comunicaciones y Transportes, Dirección General de Aeronáutica Civil.
- ☞ Dartley J., Glucksberg S., Kinchla R. (1990); Psicología (4^a ed.); México: Prentice-Hall hispanoamericana, S.A.
- ☞ Escamilla, R. I.; Comparan, T. V. (1998); Carácter en el adolescente con ausencia de la madre biológica; México: Tesis de Licenciatura; UNAM.
- ☞ Fromm, E. (1947); Ética y psicoanálisis; México: Fondo de cultura económica (1994).

- Fromm, E. (1995); El arte de amar; México: Paidós Studio.
- Hernández S., Roberto; Fernández C., Carlos; Baptista L., Pilar (2003); Metodología de la Investigación; México, McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández, E. R. (1999); Tipo de carácter y orientación al logro en un grupo de universitarios; México: Tesis de Licenciatura; UNAM.
- Hernandez, Mireya (1991); Diferencias en los rasgos de personalidad entre aspirantes a sobrecargos y sobrecargos de línea. Tesis de licenciatura. Universidad del Valle de México, plantel Tlalpan.
- Herrera H, R.D. (1995); Los valores morales en la formación profesional; México: Tesis de Maestría; UNAM.
- Ito S., M.E. (1998); Hacia un marco de referencia para el estudio del mexicano y sus valores; México: Facultad de Psicología; UNAM.
- Maffin, M. W.; Foley, H. J. (1996); Sensación y percepción; México, Prentice Hall.
- Morris C. (1987); Psicología: un nuevo enfoque (5ª ed.); México: Prentice-Hall hispanoamericana, S.A.
- Murphy, A. (2001); The flight attendant dilemma: an analysis of communication and sensemaking during in-flight emergencies; Journal of Applied Communication Research; Department of Communication, DePaul University.
- Navarro M, Ernesto, (1970); Historia de la Navegación Aérea; Madrid, Alianza Editorial, S.A.
- Novo, S. (1994); La historia de la aviación en México; México: Ediciones Especializadas Mexicanas, SA de CV.
- Pérez S., Yessica (2002); Bautista G., Miguel A.; Relación padres-hijos, tipo de carácter y "conducta adictiva" en adolescentes.; México: Tesis de Licenciatura; UNAM.

- ☞ Robles B, S.P.; Estrada M, A.E. (1996); Comparación de valores en adolescentes de la ciudad de Toluca y de la zona Otomí; La psicología social en México; Vol. VI, 44-44.
- ☞ Rodríguez, A.; Leone, M.E. (1992). Estudio psicosocial comparado de valores sociales; Acta Psiquiátrica de América Latina; 38 (3), 237-244
- ☞ Saiz, J.L.; Gempp, R. (1996); Los tipos valóricos de S.H. Schwartz en Chile: Una validación transcultural; La psicología social en México; Vol. VI, 581-586.
- ☞ Secretaría de Comunicaciones y Transportes (1995); Ley de Aviación Civil; Diario Oficial de la Federación; reimpresso por el Colegio de Pilotos Aviadores de México.
- ☞ Secretaría de Comunicaciones y Transportes (1998); Reglamento de la Ley de Aviación Civil; Diario Oficial de la Federación; reimpresso por el Colegio de Pilotos Aviadores de México.
- ☞ Sohn, S.Y.; Jo, Y.K. (2003); A study on the student pilot's mental workload due to personality types of both instructor and student; Ergonomics; pp 1566-1577.
- ☞ Spitzer, Cary R. (2001); The Avionics Handbook; Boca Raton, FL; CRC Press LLC.
- ☞ Stead, Greg (1995a); Personality on the flight deck; Applications of Psychology to the Aviation System, Proceedings of the 21st Conference of the European Association for Aviation Psychology (EAAP), Volume 1; Cambridge, Avebury Aviation.
- ☞ Stead, Greg (1995b); Qantas pilot selection procedure: past to present; Aviation Psychology: Training and Selection, Proceedings of the 21st Conference of the European Association for Aviation Psychology (EAAP), Volume 2; Cambridge, Avebury Aviation.
- ☞ Stever H., Guyford, Haggerty, James J. (1974); Vuelo; Colección Científica de Time-Life; México; Lito Offset Latina, S.A.

- ☞ Tamayo, A. (1993). Valores de los adolescentes: ejes motivacionales; Acta Psiquiátrica de América Latina; 39 (2), 140-151
- ☞ Torres, Ana (1996); Estudio comparativo en el perfil de personalidad del piloto aviador; Centro Nacional de Medicina de Aviación; Secretaría de Comunicaciones y Transportes.
- ☞ Velasco R. (2003); Frecuencia de trastornos depresivos y de ansiedad en controladores de tráfico aéreo y pilotos aviadores civiles en México; México: Tesis de Licenciatura; Universidad Anáhuac.
- ☞ Villagrán V., G; Días L, R. (1997); Control percibido sobre las relaciones interpersonales, valores e inicio a la vida sexual; México: Facultad de Psicología; UNAM.

ANEXOS

Esta encuesta es estrictamente confidencial y anónima. La información que se recabe se utilizará únicamente con fines estadísticos. Se le agradece conteste de la manera más honesta. Por favor, no deje ningún reactivo sin respuesta.

GRACIAS POR SU COOPERACIÓN.

1. Sexo: Femenino () Masculino ()
2. Edad: _____
3. Estado Civil: Solter@ () Casad@ () Divorciad@ () Viud@ () Unión Libre ()
4. Número de hijos: _____
5. Número de personas que dependen económicamente de Ud.: _____
6. Nivel de estudios: Bachillerato () Carrera técnica ()
Licenciatura () Maestría () Doctorado ()
7. ¿Continúa estudiando otra carrera? Si () ¿Cual? _____ No ()
8. Hay otros miembros de su familia en el medio aeronáutico:
Si () Cuantos _____ No ()
9. Puesto que desempeña:
Comandante() Oficial() Supervisor/Mayor A() Supervisor/Mayor B() Sobrecargo()
10. Antigüedad en el puesto: _____ años
11. Antigüedad en el medio aeronáutico: _____ años
12. ¿Tiene algún cargo sindical?: Si () No ()
13. ¿Tiene algún otro cargo dentro de la empresa dónde labora?: Si () No ()
14. Otros puestos que ha ocupado en el medio aeronáutico:
Comandante () Oficial () Supervisor/Mayor A () Supervisor/Mayor B ()
Sobrecargo () Otro () Ninguno ()
15. ¿Ha tenido algún cargo sindical?: Si () No ()
16. ¿Ha tenido algún otro cargo dentro de la empresa dónde labora? Si () No ()
17. ¿Cuántos empleos ha tenido que NO estén relacionados con la aviación?

18. Tiene otra ocupación: Si () No ()
19. ¿Cuántas veces se ha casado? _____
20. ¿Cuántas veces se ha divorciado? _____
21. Bebe alcohol: Mucho() Poco() Nada()
22. Fuma: Mucho() Poco() Nada()
23. ¿Que tan satisfecho se siente con la actividad que desempeña?
Muy satisfecho () Algo() Poco() Nada()

Por favor ponga una X en el espacio que vaya mejor con su forma de ser, pensar y sentir.

| | De acuerdo | Indeciso | En desacuerdo |
|---|------------|----------|---------------|
| 1. Siempre pienso que las cosas que inicio me van a salir bien | | | |
| 2. Me gusta intervenir en la toma de decisiones de mi grupo | | | |
| 3. Cuando paso frente a un grupo de personas siempre voltean a verme | | | |
| 4. Cuando estoy platicando con alguna persona mi conversación la mantiene interesada | | | |
| 5. Me gusta ser siempre primero en todo | | | |
| 6. La mayoría de mis actividades las realizo con la intención de llamar la atención | | | |
| 7. Me resulta fácil hacer planes para dar solución a un problema | | | |
| 8. Me gusta ser ordenado | | | |
| 9. Planeo diariamente mis actividades | | | |
| 10. Me agrada que las personas me platicuen sus problemas | | | |
| 11. No me es difícil inventar historias | | | |
| 12. Establezco conversación con cualquier persona | | | |
| 13. Todas las personas merecen que les demuestre mi afecto | | | |
| 14. Externo mi opinión aunque ésta sea opuesta a la de los demás | | | |
| 15. Mis amigos consideran que soy siempre el primero en todas las actividades que realizamos | | | |
| 16. Cuando llevo a cabo una actividad la reviso varias veces hasta estar seguro que está bien | | | |
| 17. Siempre trato de ver cual es la ganancia que voy a obtener en lo que voy a realizar | | | |
| 18. Cuando doy una opinión siempre estoy seguro de ésta | | | |
| 19. Me siento capaz de realizar cualquier trabajo | | | |
| 20. Me siento capaz de dar solución a cualquier problema que se me presente | | | |
| 21. Tengo dificultades para integrarme a un grupo desconocido | | | |
| 22. Me gustaría tener la oportunidad de crear una obra de arte | | | |
| 23. Mis pertenencias son sólo mías | | | |
| 24. Siempre que inicio algo pienso que todo saldrá bien | | | |
| 25. Me agrada cumplir con los compromisos sociales | | | |
| 26. Muchas normas sociales van con mi manera de pensar | | | |
| 27. Me gustan las reuniones donde haya gente y ruido | | | |
| 28. Me gusta enterarme de los problemas de la gente que me rodea | | | |
| 29. Ofendo a las personas que trato con regularidad | | | |
| 30. Generalmente atiendo a lo que sucede a mi alrededor | | | |
| 31. Me es fácil compartir lo que tengo | | | |
| 32. Cuando una persona obtiene un logro se lo festejo | | | |
| 33. Generalmente concluyo los trabajos que inicio | | | |
| 34. Me intereso por el desarrollo y felicidad de otros | | | |
| 35. Me siento mal cuando alguien obtiene algo que yo no tengo | | | |
| 36. Trabajar es reconfortante | | | |
| 37. Es mejor recibir ayuda que brindarla | | | |
| 38. Siempre se debe esperar ayuda de los demás | | | |
| 39. Es mejor que el alumno pierda a que pierda el profesor | | | |
| 40. Es necesario que el ser humano esté cambiando constantemente sus decisiones | | | |
| 41. La gente debe cambiar sus planes constantemente | | | |

Por favor ponga una X en el espacio que representa que tan importante es el VALOR para usted.

| VALOR | Muy importante | Importante | Regular | Poco importante | Nada importante |
|---------------------------|----------------|------------|---------|-----------------|-----------------|
| 1. Comer | | | | | |
| 2. Salud | | | | | |
| 3. Seguridad emocional | | | | | |
| 4. Tranquilidad | | | | | |
| 5. Justicia en la Familia | | | | | |
| 6. Orden | | | | | |
| 7. Seguridad Familiar | | | | | |
| 8. Amor | | | | | |
| 9. Respeto | | | | | |
| 10. Amistad | | | | | |
| 11. Cariño | | | | | |
| 12. Dinero | | | | | |
| 13. Reconocimiento | | | | | |
| 14. Éxito | | | | | |
| 15. Dominar | | | | | |
| 16. Poder | | | | | |
| 17. Felicidad | | | | | |
| 18. Libertad | | | | | |
| 19. Conocimiento | | | | | |
| 20. Democracia | | | | | |
| 21. Armonía | | | | | |
| 22. Belleza | | | | | |
| 23. Igualdad | | | | | |
| 24. Orden Social | | | | | |
| 25. Seguridad Nacional | | | | | |
| 26. Creatividad | | | | | |
| 27. Sabiduría | | | | | |
| 28. Justicia Social | | | | | |
| 29. Religión | | | | | |
| 30. Cercanía con Dios. | | | | | |

TABLA 8. CORRELACIONES DE VALORES.

| VALOR | POSITIVAS | | NEGATIVAS | |
|------------------------|-------------------------------|--|------------------------------------|--|
| | Satisfacción con la actividad | Correlación de Pearson Nivel de significancia | Edad | Correlación de Pearson Nivel de significancia |
| Comer | | *-0.144 | | *-0.164 |
| | | 0.028 | | 0.014 |
| Tranquilidad | | | Miembros familiares en el medio | ** -0.231 |
| | | | Antigüedad en el puesto | ** -0.180 |
| | | | Antigüedad en el medio aeronáutico | 0.006 |
| | | | Puesto anterior | *-0.159 |
| | | | | 0.015 |
| | | | | *-0.132 |
| | | | Haber tenido cargo sindical | 0.046 |
| | | | | *-0.165 |
| | | | Número de hijos | 0.011 |
| | | | | *-0.133 |
| Justicia en la familia | Cuántas veces se ha casado | *0.164 | | 0.042 |
| | | 0.012 | | |
| | Puesto anterior | *0.156 | | |
| Amor | | 0.018 | | |
| | Cuanto fuma | *0.129 | Edad | *-0.138 |
| | | 0.048 | | 0.040 |
| Amistad | | | Antigüedad en el puesto | *-0.161 |
| | | | | 0.013 |
| | | | Antigüedad en el medio aeronáutico | *-0.143 |
| | | | | 0.028 |
| | | | Tener cargo en la empresa | *-0.165 |
| | | | | 0.011 |
| | | | Número de dependientes económicos | *-0.141 |
| | | | | 0.032 |
| | | | Número de hijos | *-0.157 |
| | | | | 0.017 |
| Dinero | | *0.187 | Número de dependientes económicos | *-0.146 |
| | | 0.004 | | 0.027 |
| | Cuanto fuma | | | |
| | Cuanto alcohol bebe | | Número de dependientes económicos | *-0.148 |
| | | | Continuar estudiando otra carrera | 0.027 |
| | | | | *-0.148 |
| | | | Miembros familiares en el medio | 0.027 |
| | | | | ** -0.186 |
| | | | Antigüedad en el medio aeronáutico | 0.005 |
| | | | Satisfacción con la actividad | *-0.149 |
| | | | 0.023 | |
| | | | *-0.133 | |

| | | | | |
|----------------|-------------------------------|------------------|------------------------------------|--|
| Reconocimiento | | | Nivel de estudios | 0,044 |
| Éxito | Cuanto alcohol bebe | *0.131 0.045 | Número de dependientes económicos | ** -0.199 0.002 |
| | Cuanto fuma | **0.192 0.005 | Antigüedad en el puesto | *-0.131 0.046 ** -0.181 0.005 |
| Dominar | | | Nivel de estudios | *-0.149 0.023 |
| Poder | | | Tener otra ocupación | *-0.132 0.046 |
| | | | Edad | ** -0.192 0.004 |
| Felicidad | | | Número de dependientes económicos | *-0.133 0.044 |
| | | | Antigüedad en el puesto | *-0.145 0.027 |
| | | | Antigüedad en el medio aeronáutico | *-0.155 0.018 |
| | | | Haber tenido cargo sindical | *-0.130 0.049 |
| | Satisfacción con la actividad | *0.159 0.015 | Antigüedad en el puesto | *-0.146 0.025 |
| | | | Haber tenido cargo sindical | *-0.140 0.033 |
| Conocimiento | | | Número de dependientes económicos | *-0.145 0.027 |
| Democracia | | | Miembros familiares en el medio | *-0.167 0.011 |
| Armonía | | | Género | *-0.136 0.038 |
| | | | Número de hijos | *-0.133 0.042 |
| Belleza | | | Número de dependientes económicos | *-0.165 0.011 |
| | | | Antigüedad en el puesto | *-0.161 0.014 |
| | | | Antigüedad en el medio aeronáutico | *-0.140 0.032 |
| | | | Género | *-0.163 0.019 |
| | | | Número de hijos | *-0.155 |

| TABLA 9. CORRELACIONES DE CARÁCTER. | | | | | | | |
|-------------------------------------|-------------------|---------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| PUESTO | RASGO DE CARÁCTER | POSITIVAS | (Correlación de Pearson) | | NEGATIVAS | (Correlación de Pearson) | |
| | | | (Nivel de significancia) | (Nivel de significancia) | | (Nivel de significancia) | (Nivel de significancia) |
| COMANDANTES | Social | Número de divorcios | *0.326 | | Edad | *-0.281 | |
| | | | 0.012 | | | 0.030 | |
| | | Dinero | *0.288 | | Seguridad familiar | *-0.272 | |
| | | | 0.038 | | | 0.035 | |
| | | Éxito | *0.258 | | | | |
| | | | 0.049 | | | | |
| | | Dominar | *0.283 | | | | |
| | | | 0.030 | | | | |
| | | Poder | **0.396 | | | | |
| | | | 0.002 | | | | |
| | | Sabiduría | *0.307 | | | | |
| | | | 0.017 | | | | |
| | | Religión | **0.332 | | | | |
| | | | 0.009 | | | | |
| | | Amor | *0.278 | | Edad | *-0.274 | |
| | 0.032 | | | 0.034 | | | |
| Respeto | *0.304 | | | | | | |
| | 0.018 | | | | | | |
| Amistad | *0.304 | | | | | | |
| | 0.018 | | | | | | |
| Dinero | *0.291 | | | | | | |
| | 0.024 | | | | | | |
| Creatividad | *0.295 | | | | | | |
| | 0.022 | | | | | | |
| Sabiduría | **0.419 | | | | | | |
| | 0.001 | | | | | | |
| Justicia social | *0.274 | | | | | | |
| | 0.034 | | | | | | |
| Narcisista | | Comer | *0.266 | | Edad | **0.398 | |
| | | | 0.040 | | | 0.002 | |
| | | Dominar | **0.405 | | Antigüedad en el medio aeronáutico. | *-0.330 | |
| | | | 0.001 | | | 0.010 | |
| | | Poder | **0.402 | | Haber tenido cargos en la empresa | **0.350 | |

| | | | | | |
|--|----------------|---------------------|------------------|------------------------------------|------------------|
| | | Belleza | **0.424 0.000 | | |
| | | Creatividad | **0.381 0.002 | | |
| | | Sabiduría | **0.340 0.004 | | |
| | Autoafirmativo | Puesto anterior | *0.235 0.047 | Edad | **0.440 0.000 |
| | | Número de divorcios | *0.234 0.048 | Número de dependientes económicos | *-0.273 0.020 |
| | | Orden | **0.357 0.002 | Antigüedad en el puesto | **0.382 0.001 |
| | | Amor | *0.257 0.029 | Antigüedad en el medio aeronáutico | **0.332 0.004 |
| | | Reconocimiento | *0.274 0.020 | Tener otra ocupación | *-0.298 0.012 |
| | | Éxito | **0.376 0.001 | | |
| | | Poder | **0.308 0.009 | | |
| | | Belleza | 0.283 0.016 | | |
| | | Creatividad | **0.403 0.000 | | |
| | | Sabiduría | **0.346 0.003 | | |
| | Narcisista | Número de divorcios | *0.247 0.036 | Edad | **0.500 0.000 |
| | | Dinero | *0.274 0.021 | Número de hijos | **0.366 0.002 |
| | | Reconocimiento | **0.352 0.002 | Número de dependientes económicos | **0.433 0.000 |
| | | Éxito | **0.415 0.000 | Antigüedad en el puesto | **0.318 0.007 |
| | | Dominar | **0.493 0.000 | Antigüedad en el medio aeronáutico | **0.455 0.000 |
| | | Poder | **0.544 0.000 | | |
| | | Creatividad | **0.323 0.000 | | |

| | | | | | |
|------------------------------------|----------|-----------------------------------|---------|--------------|---------|
| SOBRECARGOS | Sociable | Tranquilidad | *0.397 | Fumar | *-0.398 |
| | | | 0.045 | | 0.044 |
| | | Justicia en la familia | *0.419 | Dinero | **0.569 |
| | | | 0.033 | | 0.003 |
| | | Seguridad familiar | *0.407 | Estado Civil | *-0.431 |
| | | | 0.039 | | 0.028 |
| | | Cariffo | *0.482 | | |
| | | | 0.013 | | |
| | | Conocimiento | *0.485 | | |
| | | | 0.014 | | |
| | | Armonía | *0.466 | | |
| | | | 0.016 | | |
| | | Igualdad | **0.664 | | |
| | | | 0.000 | | |
| | | Orden social | *0.401 | | |
| | | | 0.042 | | |
| | | Creatividad | *0.392 | | |
| | | | 0.048 | | |
| | | Justicia social | **0.545 | | |
| | | | 0.004 | | |
| Edad | **0.374 | | | | |
| | 0.002 | | | | |
| Número de hijos | *0.235 | | | | |
| | 0.041 | | | | |
| Antigüedad en el puesto | *0.252 | | | | |
| | 0.027 | | | | |
| Antigüedad en el medio aeronáutico | **0.313 | | | | |
| | 0.006 | | | | |
| Número de divorcios | *0.236 | | | | |
| | 0.041 | | | | |
| Satisfacción en la actividad | *0.245 | Número de hijos | **0.326 | | |
| | 0.032 | | 0.004 | | |
| Salud | **0.353 | Número de dependientes económicos | *-0.259 | | |
| | 0.002 | | 0.024 | | |
| Seguridad emocional | **0.320 | | | | |
| | 0.005 | | | | |
| Tranquilidad | *0.236 | | | | |
| | 0.039 | | | | |
| Conocimiento | *0.232 | | | | |

| | | | | | | |
|------------------------|-------|------------|------------------------|---------|--------------------|---------|
| PILOTOS SOBRECARGOS | Y | Narcisista | Género | 0.042 | Nivel de estudios | *-0.226 |
| | | | | *0.298 | | 0.046 |
| | | | | 0.011 | | |
| | | | Reconocimiento | *0.250 | Seguridad nacional | *-0.238 |
| | | | | 0.028 | | 0.038 |
| | | | Exito | *0.228 | | |
| | | | | 0.046 | | |
| | | | Dominar | **0.462 | | |
| | | | | 0.000 | | |
| | | | Poder | **0.455 | | |
| | | | | 0.000 | | |
| | | | Salud | *0.289 | Género | **0.296 |
| | | | | 0.011 | | 0.009 |
| Productivo | | | Seguridad emocional | *0.263 | | |
| | | | | 0.021 | | |
| | | | Tranquilidad | *0.285 | | |
| | | | | 0.012 | | |
| | | | Justicia en la familia | *0.289 | | |
| | | | | 0.011 | | |
| | | | Orden | *0.231 | | |
| | | | | 0.043 | | |
| | | | Seguridad familiar | **0.302 | | |
| | | | | 0.008 | | |
| | | | Amistad | **0.296 | | |
| | | | | 0.009 | | |
| | | | Conocimiento | *0.286 | | |
| | 0.012 | | | | | |
| Sociable | | | Número de divorcios | *0.141 | Puesto | *-0.166 |
| | | | | 0.032 | | 0.011 |
| | | | Dinero | *0.165 | | |
| | | | | 0.012 | | |
| | | | Belleza | *0.163 | | |
| | | | | 0.012 | | |
| | | | Creatividad | *0.129 | | |
| | | | | 0.050 | | |
| | | | Religión | *0.128 | | |
| | | | | 0.050 | | |
| | | | Comer | *0.130 | Edad | **0.267 |
| | | | | 0.046 | | 0.000 |

| | | | | |
|--|---------------------|---------|--------------------------------------|----------|
| | Seguridad emocional | **0.221 | Número de hijos | **-0.195 |
| | | 0.001 | | 0.003 |
| | Tranquilidad | **0.179 | Número de dependientes económicos | **-0.183 |
| | | 0.006 | | 0.005 |
| | Orden | **0.196 | Puesto | *-0.135 |
| | | 0.003 | | 0.039 |
| | Amor | **0.214 | Antigüedad en el puesto | **0.258 |
| | | 0.001 | | 0.000 |
| | Respeto | **0.190 | Antigüedad en el medio aeronáutico | **0.242 |
| | | 0.004 | | 0.000 |
| | Éxito | **0.198 | | |
| | | 0.002 | | |
| | Poder | *0.156 | | |
| | | 0.017 | | |
| | Conocimiento | **0.184 | | |
| | | 0.005 | | |
| | Belleza | *0.136 | | |
| | | 0.038 | | |
| | Creatividad | **0.289 | | |
| | | 0.000 | | |
| | Sabiduría | **0.291 | | |
| | | 0.000 | | |
| | Narcisista | *0.159 | Edad | **0.268 |
| | | 0.015 | | 0.000 |
| | Dinero | *0.162 | Número de dependientes económicos | *-0.147 |
| | | 0.014 | | 0.025 |
| | Reconocimiento | **0.219 | Antigüedad en el puesto | **0.210 |
| | | 0.001 | | 0.001 |
| | Éxito | **0.272 | Antigüedad en el medio aeronáutico | **0.214 |
| | | 0.000 | | 0.001 |
| | Dominar | **0.436 | Empleos no relacionados con el medio | *-0.166 |
| | | 0.000 | | 0.013 |
| | Poder | **0.431 | Tener otra ocupación | *-0.148 |
| | | 0.000 | | 0.024 |
| | Felicidad | *0.143 | | |
| | | 0.028 | | |
| | Comer | *0.161 | Género | *-0.161 |
| | | 0.014 | | 0.013 |
| | Seguridad emocional | **0.224 | Edad | **0.280 |
| | | | | |
| | Productivo | | | |

| | | | | |
|--------------------|---------------------------|--|--|---------------------------|
| Tranquilidad | 0.001 **0.189 0.004 | | | 0.000 **0.187 0.004 |
| Orden | *0.157 0.016 | | Número de hijos Número de dependientes económicos | 0.000 **0.227 |
| Amor | **0.209 0.001 | | Puesto | **0.223 0.001 |
| Respeto | **0.247 0.000 | | Antigüedad en el puesto | **0.260 0.000 |
| Amistad | **0.215 0.001 | | Antigüedad en el medio aeronáutico | **0.287 0.000 |
| Éxito | **0.209 0.001 | | Estado Civil | **0.188 0.004 |
| Cariffo | *0.164 0.012 | | | |
| Conocimiento | **0.253 0.000 | | | |
| Democracia | *0.145 0.027 | | | |
| Belleza | **0.199 0.002 | | | |
| Igualdad | **0.171 0.009 | | | |
| Seguridad nacional | **0.172 0.008 | | | |
| Creatividad | **0.235 0.000 | | | |
| Sabiduría | **0.271 0.000 | | | |
| Justicia social | *0.157 0.016 | | | |