

01966

2

24



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE PSICOLOGIA

**RASGOS PSICOSOCIALES DE BUROCRATAS
DEL SECTOR PÚBLICO Y DE LA
INICIATIVA PRIVADA**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRIA EN PSICOLOGIA SOCIAL
P R E S E N T A :
BEATRIZ VAZQUEZ ROMERO

México, D. F.

1990

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INDICE

	Pág.
Resúmen.....	1
Introducción.....	2
PARTE I MARCO TEORICO	
La Burocracia	
Enfoques teóricos de la burocracia.....	6
La burocracia y los burócratas en México.....	11
Rasgos de Personalidad	
Filosofía de vida.....	25
Autoritarismo.....	30
Locus de Control.....	34
Orientación al Logro.....	39
PARTE II INVESTIGACION	
Problema.....	47
Hipótesis.....	47
Variables.....	48
Metodología	
Sujetos.....	49
Instrumentos.....	53
Diseño de investigación.....	57
Procedimiento.....	57
Tratamiento estadístico.....	57
Revalidación de instrumentos	
Inventario de Filosofía de Vida.....	59
Escala de Autoritarismo.....	61
Escala de Locus de Control.....	64
Escala de Orientación al Logro.....	68
Resultados.....	73
Discusión.....	96
Conclusiones.....	112
Referencias.....	116
Anexo.....	122

INDICE DE CUADROS, FIGURAS Y TABLAS

Pág.

Figura 1.	Enfoques teóricos de la burocracia.....	7
Tabla 1.	Personal empleado en las empresas privadas más importantes en México.....	14
Figura 2.	Modelo: Deterioro de la personalidad de los burócratas estatales.....	21
Cuadro 1.	Valores y actitudes en el trabajo comparación entre México y Estados Unidos.....	27
Cuadro 2.	Características de los tipos de mexicanos.....	29
Tabla 2.	Características sociodemográficas de la muestra total por tipo de organización.....	50
Tabla 3	Características laborales de la muestra total por tipo de organización.....	53
Tabla 4	Consistencia interna de las subescalas de filosofía de vida.....	61
Tabla 5	Factores iniciales de autoritarismo con valores propios mayores a 1.00.....	61
Tabla 6	Análisis factorial de la escala de autoritarismo.....	63
Tabla 7	Consistencia interna de las subescalas de autoritarismo.....	64
Tabla 8	Factores iniciales de locus de control con valores propios mayores a 1.00	65
Tabla 9	Análisis factorial de la escala de locus de control	66
Tabla 10	Consistencia interna de las subescalas de locus de control.....	68
Tabla 11	Factores iniciales de orientación al logro con valores propios mayores a 1.00	68
Tabla 12	Análisis factorial de la escala de orientación al logro.....	70
Tabla 13	Consistencia interna de las subescalas de orientación al logro	71

Tabla 14	Correlaciones tipo Pearson (r) superiores a 0.20 entre las subescalas del estudio	72
Tabla 15	Medias de las subescalas por institución.....	73
Tabla 16	Función canónica discriminante de burócratas del sector público y de la iniciativa privada.	75
Tabla 17	Función canónica discriminante evaluada en las medias de los grupos (centroides)	75
Tabla 18	Tabla sumaria del análisis discriminante efectuado con las subescalas para la comparación entre sectores	76
Tabla 19	Coefficientes estandarizados de la función canónica entre sectores	77
Tabla 20	Medias y desviaciones estándar de las subescalas que formaron la función discriminante por sector	77
Tabla 21	Resultados de clasificación de sujetos, empleado los coeficientes de clasificación obtenidos del análisis discriminante entre sectores	78
Tabla 22	Función canónica discriminante por sexo.....	79
Tabla 23	Función canónica discriminante evaluada en las medias de los grupos (centroides)	79
Tabla 24	Tabla sumaria del análisis discriminante efectuado con las subescalas para la comparación por sexo	80
Tabla 25	Coefficientes estandarizados de la función canónica por sexo	80
Tabla 26	Medias y desviaciones estándar de las subescalas que formaron la función discriminante por sexo	81
Tabla 27	Resultados de clasificación de sujetos, empleando los coeficientes de clasificación obtenidos del análisis discriminante por sexo	82
Tabla 28	Función canónica discriminante por nivel de escolaridad	83
Tabla 29	Función canónica discriminante evaluada en las medias de los grupos (centroides)	83

Tabla 30	Tabla sumaria del análisis discriminante efectuado con las subescalas que se obtuvieron por nivel de escolaridad	84
Tabla 31	Coefficientes estandarizados de la función canónica por nivel de escolaridad	85
Tabla 32	Medias y desviaciones estándar de las subescalas que formaron la función discriminante por nivel de escolaridad	86
Tabla 33	Resultados de clasificación de sujetos empleado los coeficientes de clasificación obtenidos del análisis discriminante por nivel de escolaridad.....	87
Tabla 34	Medias de las subescalas con diferencias significativas por tipo de institución a partir del análisis de covarianza.....	88
Tabla 35	Medias de las subescalas con diferencias significativas por sexo a partir del análisis de covarianza	89
Tabla 36	Medias de las subescalas con diferencias significativas por nivel de escolaridad a partir del análisis de covarianza.....	89
Tabla 37	Medias de afectividad por la interacción de sexo por tipo de institución a partir del análisis de covarianza.....	90
Tabla 38	Medias de control por la interacción de sexo por tipo de institución a partir del análisis de covarianza.....	90
Tabla 39	Medias de cautela por la interacción de sexo por nivel de escolaridad a partir del análisis de covarianza.....	91
Tabla 40	Medias de perseverancia por la interacción de sexo por nivel de escolaridad a partir del análisis de covarianza.....	91
Tabla 41	Medias de control por la interacción de tipo de institución, sexo y nivel de escolaridad a partir del análisis de covarianza.....	92
Tabla 42	Medias de poderosos del macrocosmos por interacción de sexo por nivel de escolaridad a partir del análisis de covarianza.....	93

Tabla 43	Medias de trabajo por la interacción de sexo por nivel de escolaridad a partir del análisis de covarianza.....	93
Tabla 44	Medias de perseverancia por la interacción de tipo de institución, sexo y nivel de escolaridad a partir del análisis de covarianza	94
Tabla 45	Medias de autonomía por la interacción de tipo de institución, sexo y nivel de escolaridad a partir del análisis de covarianza	95

RESUMEN

Con el propósito de comparar la personalidad de los burócratas del gobierno y de la iniciativa privada, se estudiaron cuatro rasgos psicossociales multidimensionales: filosofía de vida, autoritarismo, locus de control y orientación al logro, en función al tipo de institución y a variables sociodemográficas-laborales de 685 Sujetos, 538 del sector público y 147 de la iniciativa privada.

Después de analizar psicométricamente los cuatro instrumentos que se les aplicaron se obtuvieron 18 subescalas.

A través de análisis discriminante y análisis de covarianza, se observaron diferencias significativas en la personalidad de los empleados, en algunas de las subescalas, en función a las variables sociodemográficas-laborales.

En relación con el tipo de institución se diferenciaron principalmente en: autoritarismo, cautela, insubordinación y poderosos del microcosmos. En cuanto al sexo se encontraron diferencias en las subescalas de democracia, trabajo, rivalidad y suerte. Con respecto al nivel de escolaridad, los Sujetos difirieron en: rivalidad, suerte y poderosos del microcosmos.

La edad de los empleados y su antigüedad en la institución y en el puesto que ocupaban, determinaron diferencias en autoafirmación-activa, rivalidad y suerte.

Los resultados se discuten con base en los estudios presentados en el marco teórico y se presentan las siguientes conclusiones:

Los burócratas de los sectores público y privado comparten características que se creía no correspondían al ámbito público como son el ser trabajadores y perseverantes.

Entre las mujeres que trabajan se observan cambios de su rol tradicional, tienden a ser más autónomas e insubordinadas.

Los Sujetos con mayor escolaridad presentan más rasgos internos y de logro.

INTRODUCCION

Entre los numerosos grupos que existen en la sociedad, uno importante es el de los trabajadores, en especial los que laboran en oficinas, realizando actividades que en la mayoría de las veces son rutinarias.

Tal es el caso del personal técnico-administrativo que presta sus servicios en instituciones estatales y privadas del país. Este grupo de individuos forma parte de la categoría social denominada burocracia, a la cual desde un enfoque sociológico funcionalista, se le define como una clase especial de organización formal, que existe en instituciones públicas y privadas, mientras que desde la perspectiva marxista, se vincula con el Estado y se le señala como un parásito de la sociedad, por considerarla improductiva.

La burocracia como un tipo de organización ha sido estudiada por varios autores (Merton, 1980; y Leal, 1975) pero son pocos los que han analizado a sus integrantes, los burócratas.

Comúnmente el concepto burócrata tiene una doble connotación: se limita al ámbito gubernamental, de preferencia al centralizado y tiene una gran carga peyorativa, por lo que es poco frecuente que se aplique a los empleados del sector privado.

Las condiciones de trabajo -sociales, psicológicas, económicas, materiales y ambientales- de los empleados, así como las políticas y objetivos institucionales gestan formas de trabajo distintas que influyen en los empleados en cuanto al manejo de sus relaciones interpersonales con compañeros y superiores, a su visión del mundo con respecto a sus éxitos, fracasos y a sus aspiraciones personales y laborales.

La relación entre todos estos aspectos repercute en forma directa en: la satisfacción laboral, los niveles de productividad, la identificación institucional y con ello en la imagen de los sectores público y privado. Para llegar a conocer esta relación, es importante identificar los rasgos de

personalidad de los empleados.

Por lo anterior, esta investigación se propone conocer hasta qué punto los burócratas del sector público difieren de los del privado en cuanto a su filosofía de vida, autoritarismo, locus de control y orientación al logro.

Entre diversos rasgos psicosociales, se decidió evaluar la filosofía de vida porque la influencia cultural en la que ha estado inserto el empleado le conduce a tener una visión particular del mundo y a actuar en consecuencia en el terreno laboral.

Se consideró oportuno medir el rasgo de autoritarismo debido a que una de las características de las organizaciones burocráticas es el poder que tienen y ejercen sobre la sociedad, poder que en determinado momento se hace patente a través de los empleados. Los que tienen un estatus mayor en términos formales o informales tienen la posibilidad de actuar autoritariamente y esto puede limitar el desarrollo laboral de los trabajadores en su conjunto y, por ende, el desarrollo de la organización..

Para poder explicar de alguna manera los niveles de eficiencia de los empleados, se recurrió a otras dos dimensiones psicosociales que tienen una estrecha relación entre sí: orientación al logro y locus de control, ya que se parte de que entre más interno sea el sujeto tiene más posibilidades de estar orientado a un adecuado desarrollo, en este caso en su trabajo.

Se pretende que con el conocimiento de estos rasgos se aporten elementos para: analizar las diferencias entre los dos grupos, entender el comportamiento de los sujetos en su centro laboral y, más adelante, explicar con otros estudios cómo dichos factores repercuten en la calidad del trabajo, en los niveles de productividad y en la imagen de las instituciones.

En la primera parte del presente trabajo se hace alusión a dos de las posturas sociológicas sobre la burocracia que, a juicio de la autora, son las más importantes: la funcionalista y la marxista.

Posteriormente se exponen algunos aspectos sobre la población burocrática, en particular la gubernamental, de tal manera que sirvan como marco de referencia al desarrollo de los rasgos psicosociales en cuestión; se mencionan reportes de

investigaciones en las que se abordan problemáticas semejantes a la del presente trabajo.

El último apartado incluye el estudio de campo. Cabe aclarar que los instrumentos empleados fueron previamente desarrollados por otros autores y se sometieron a una revalidación en esta investigación.

En los últimos capítulos se exponen y discuten los resultados con base en la información teórica y se mencionan algunas limitaciones del estudio y sugerencias derivadas de él.

Finalmente, se presentan las referencias y el anexo.

PARTE I MARCO TEORICO

ENFOQUES TEORICOS DE LA BUROCRACIA

La complejidad de la sociedad moderna ha creado la necesidad de contar con instituciones que controlen administren y ofrezcan servicios y productos a los individuos.

Estas instituciones u organizaciones laborales pertenecen a dos grandes sectores¹: el público que depende del Estado y el privado constituido por los organismos independientes del Estado.

Aunque estos sectores difieren en sus objetivos y aparentemente en su organización interna, poseen características comunes, como son la existencia de normas que rigen su funcionamiento y una división del trabajo que lleva a la especialización.

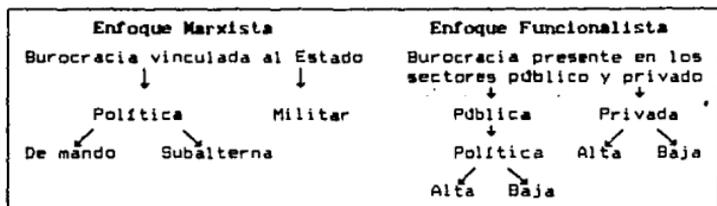
La forma en que se organizan en ambos sectores se llama burocrática, y ha sido abordada desde el punto de vista político, económico y social, por diferentes estudiosos de las ciencias sociales, en particular por Carlos Marx (1974) y Max Weber (1971), hablándose así de un enfoque marxista y uno funcionalista, respectivamente.

En la Figura 1 se presenta una clasificación de la burocracia, de acuerdo con dichos enfoques.

¹En este trabajo los términos institución y organización se utilizan como sinónimos y el concepto de sector se refiere al agrupamiento de las instituciones en función a su estatuto político económico

FIGURA 1

Enfoques teóricos de la burocracia



Enfoque marxista

El enfoque marxista centra su atención en la burocracia que gira en torno al Estado y la denomina burocracia política y burocracia militar. Para el análisis de la sociedad parte de que existen dos clases sociales fundamentales: la burguesía y el proletariado, y que se encuentra entre ellas el Estado, el cual se integra por un aparato represivo que constituye la burocracia militar y por personal administrativo que representa a la burocracia política.

La burocracia política, es definida como una categoría formada por el conjunto de trabajadores o empleados del gobierno o de la sociedad política, que desempeñan una actividad de dirección y que reciben un ingreso que proviene principalmente de los impuestos. Estos empleados son considerados por Marx, por el tipo de trabajo que realizan, como improductivos ya que no crean plusvalía, esto es, su trabajo no se representa en mercancías que pertenezcan al capitalista, por lo que su función es política, de control y de dirección del Estado (Sirvent,1977).

La burocracia política comprende dos grupos el de mando político, que se integra por los puestos de dirección, con una serie de privilegios, y el de la burocracia subalterna, cuyos puestos no son de dirección y no tienen tantos privilegios.

El enfoque marxista señala que en la sociedad capitalista aumentan las funciones económicas y políticas y por ende el número de empleados que reciben un pago fijo por

su trabajo improductivo. Marx a diferencia de Weber, no menciona más características de la burocracia, ya que para él éstas dependen de las condiciones históricas por las que se está pasando.

Para la concepción marxista, la burocracia desaparecerá en el momento en que desaparezca el Estado, pues al haber un cambio del sistema capitalista al socialista, cada ciudadano será administrado y administrador de su propio destino. Sin embargo, países que cambiaron de sistema como Alemania Oriental, Checoslovaquia y la Unión Soviética, entre otros, continuaron con una organización en la que se mantuvo el control por parte del Estado sobre los individuos y sus actividades.

Enfoque funcionalista

El otro enfoque que ha estudiado a la burocracia es el funcionalista, siendo uno de sus máximos exponentes Max Weber, quien hace el análisis de la burocracia partiendo de los tipos de dominación que existen y han existido en las sociedades.

La dominación es entendida por Weber como la probabilidad de encontrar obediencia dentro de un grupo determinado, para mandatos específicos o para toda clase de mandatos (Weber, 1971).

El autor menciona que hay tres tipos de dominación:

- 1) Dominación Tradicional. Se apoya en la creencia de las tradiciones y en la legitimidad de lo señalado por esa tradición, para ejercer la autoridad.
- 2) Dominación Carismática. Basada en la creencia, en la santidad, heroísmo o ejemplaridad que puede tener el dominador sobre los dominados.
- 3) Dominación Legal o Racional. Se apoya en normas, leyes, constituciones, etc., a las que todos los individuos se deben ajustar. Se cree en la legalidad de las ordenaciones estatuidas y en los derechos de mando de los llamados por esas ordenaciones a ejercer la autoridad legal (Sirvent, 1977).

Del tipo de dominación racional o legal se deriva el análisis de la burocracia.

Como antecedente de las organizaciones burocráticas se encuentran las preburocráticas, en donde la administración era patrimonial, es decir, la llevaba la familia, no había reglas y procedimientos formales y la tradición y la improvisación eran características comunes.

Para Broom y Selznick (1970), Weber entiende a la burocracia como una clase especial de organización formal e identifica tres características: la oficialidad, esferas de competencia y gobierno por medio de reglas. Es decir, existen una serie de reglamentaciones que determinan el campo de acción de las instituciones y de sus integrantes.

En el tipo ideal de la burocracia, los miembros son personalmente libres, desempeñan los deberes de su cargo, existe una división de actividades, hay una jerarquía rigurosa con competencias fijas igualmente rigurosas, se asciende por contrato y por selección, la cual se ajusta a una calificación profesional, se recibe un sueldo fijo por el trabajo, se tiene derecho a pensión, el cargo es su principal función, hay perspectivas de ascenso según el juicio del superior, están separados de los medios administrativos, no tienen apropiación del cargo y están sujetos a una rigurosa disciplina (Weber, 1984).

Sería importante constatar cuáles y hasta qué punto estos factores del tipo ideal se aplican en México, sobre todo los que se refieren a que se asciende por contrato o que se recibe un sueldo fijo. En relación a la forma de ascender, Marquez Estrada (1989) en un estudio que realizó en treinta organizaciones públicas y privadas en México, encontró que es el jefe inmediato o el supervisor quien califica al personal, debido a que él es quien tiene más contacto con el empleado y por lo tanto el que promueve el ascenso.

Para Weber (1971 y 1984), Blau (1962) y Merton (1980) la burocracia es una forma de organizar y administrar no exclusiva del ambiente estatal, también se presenta en organizaciones privadas. Lo que sucede es que la misma sociedad se ha encargado de restringir esta categoría al medio

gubernamental, además de darle una connotación negativa al término. Esto se confirma con Careaga (1980) quien señala que la burocracia es una organización ineficiente, desorganizada, apática y que hace trámites engorrosos.

Broom y Selznick (1970) agregan que la burocracia es:

Un sistema de administración que se distingue por la constante lucha por aumentar las funciones y el poder, por una falta de iniciativa y flexibilidad, por la indiferencia hacia las necesidades humanas o a la opinión pública y por una tendencia a delegar las decisiones a los Superiores o a impedir la acción por medio de intrincados trámites (p.287).

La connotación positiva sería la que planteó Weber, quien presentó un tipo ideal mas no perfecto, ya que él mismo consideraba la necesidad de más flexibilidad y más iniciativa en la burocracia.

La burocracia como organización existe por un grupo de individuos, quienes son los ejecutores, es decir, los burócratas, éstos se ven afectados por una serie de normas y reglas que provocan que se presenten en ellos ciertas características de personalidad y que supone la autora de este estudio que son diferentes, según la burocracia de la que se trate, pública o privada. Rasgos que se van acentuando conforme transcurre su permanencia dentro de las instituciones.

Se parte de que son diferentes debido en primera instancia a los objetivos de las instituciones y por lo tanto a las condiciones de trabajo (sociales, psicológicas económicas, materiales y ambientales) de los empleados.

LA BUROCRACIA Y LOS BUROCRATAS EN MEXICO

Burocracia privada versus burocracia estatal

En 1980 la población económicamente activa en México era de 22,066,084 habitantes. Según el resumen del Censo publicado en 1986, 2,017,480 eran oficinistas: 1,133,961 hombres y 883,519 mujeres.

En el caso del Distrito Federal, había en 1980, 3,312,581 personas económicamente activas, 622,587 oficinistas, 336,738 hombres y 285,849 mujeres. La mayoría de la población oficinista tenía un rango de edad de 20 a 29 años. (Censo de Población y Vivienda 1980).

Dichos oficinistas se encuentran incorporados al gobierno y a la iniciativa privada. La categoría de oficinistas incluye a aquellas personas que desarrollan actividades de carácter administrativo, es decir, labores que aunque no constituyen el objetivo principal de las organizaciones, son necesarias para su correcto funcionamiento. Entre las principales actividades que realizan se encuentra el registro de operaciones, mecanografía de textos orales y/o escritos, manejo de máquinas de oficina y equipo telefónico y telegráfico, distribución de correos, trabajo de archivo y documentación.

A través de estas actividades se organiza y controla política, social y económicamente a la población, así como también se administran y ofrecen servicios y bienes. No obstante la importancia de estas actividades, las instituciones del Estado en el caso concreto de México, no siempre disponen del personal y lugar adecuados para su ejecución como lo señala el estudio de la Dirección General de Administración Central (DGAFAC), (1980).

Este hecho se atribuye, entre otras cosas, a la

desorganización que se da al interior de las mismas instituciones, a los 'compromisos' de algunos funcionarios y al paternalismo del sistema.

En el caso de los organismos privados cuyo objetivo principal es el lucro, es decir la ganancia económica, la eficacia y la eficiencia son indispensables para que se mantenga la empresa por lo tanto se requiere contar con el personal necesario y calificado para producir los servicios y/o productos en cuestión. Lo anterior hace suponer el interés que debe tener la institución privada en ofrecer a sus empleados los recursos necesarios para realizar el trabajo y los estímulos económicos y materiales, de tal manera que no se descuide la producción.

En relación a este interés, en el sector público mexicano se presenta lo opuesto, de acuerdo con el estudio de la DGAFIC la mayoría de los profesionistas no estaban titulados, y se atribuyó a que los salarios que se ofrecían en comparación con la iniciativa privada eran inferiores, a la falta de iniciativa y constancia del empleado en el logro de sus metas, aunado al desinterés por parte de las instituciones de contar con personal que haya concluido totalmente su formación. En esta diferencia también coincide Lerner (1985), al afirmar que la burocracia privada tiene más controles y no puede ser ineficiente o protestar pasivamente como lo hace la burocracia política, este tipo de protesta se considera como el sabotaje que se plantea al Estado por mostrarse obstaculizador, parasitario, ineficaz y costoso.

Los burócratas del Sector Privado

La revista, Expansión publicó en 1987 los nombres de las cien empresas más importantes en México, incluyendo tanto las privadas como las paraestatales.

Las empresas privadas, participan en diversos giros, como son: el automotriz, comercio, alimentos, electrónica y química, entre otros, y sus empleados, de acuerdo con la citada revista, son clasificados como administrativos y operativos.

La mayoría de las cien empresas ocupan los dos tipos de personal, salvo algunas que sólo emplean personal administrativo, en donde se incluyen a los oficinistas, como es el caso de las aseguradoras. Por el contrario, las empresas automotrices, de comercio y cementeras ocupan principalmente personal operativo.

En la Tabla 1 se presentan algunas de las empresas privadas más importantes del país, se seleccionaron las que eran más representativas de acuerdo con el giro o cantidad de población ocupada, es interesante observar la clasificación y proporción del personal dependiendo del giro de la empresa.

TABLA 1

Personal empleado en las empresas privadas
más importantes en México

Nombre de la Empresa	Administrativo	Operativo	Total
	%	%	Absoluto
Chrysler de México	28.0	72.0	14025
General Motors de México	11.5	88.5	34774
Ford Motor Company	28.0	72.0	6622
Volkswagen de México	22.0	78.0	13414
Gigante	8.0	92.0	14068
Celanese Mexicana	35.0	65.0	7685
HYLSA	42.0	58.0	6542
Compañía Nestlé	28.0	72.0	3284
Aseguradora Mexicana	100.0	-	1646
Industrias Resistol	58.0	42.0	4845
IBM de México	no inf.	no inf.	1707
Cervecería Cuauhtemoc	35.1	64.9	5604
NISSAN Mexicana	44.9	55.1	6236
American Express	100.0	-	729
Gpo. Nacional Provincial	100.0	-	2323
Fábrica de Jabón La Corona	35.0	65.0	2251
Cigarros La Tabacalera	38.7	61.3	2328
Seguros América	100.0	-	2247
SPICER y subsidiarias	42.0	58.0	7118
GAMESA	17.0	83.0	6374
Cementos Mexicanos	38.0	62.0	2857
Teleindustria Ericson	48.0	52.0	2728
Anderson Clayton	42.0	58.0	4839
Seguros de México	100.0	-	2547
Cía. Hulera Euzkadi	29.3	70.7	3325
Cementos Tolteca	25.0	75.0	1798
Industrias Monterrey	50.0	50.0	1422
Kodak Mexicana	69.0	31.0	507
Petrocel	no inf.	no inf.	594
Tiendas de Descuento			
Sultana	40.0	60.0	3090

Fuente. Revista Expansión, 19 Agosto 1987, p. 98-105

Se observa en el artículo mencionado que entre las empresas privadas más importantes que hay en México, un 35.2% de los empleados realizan actividades administrativas, que sirven de apoyo a las diferentes tareas del personal operativo. Con ello se confirma lo expuesto por Weber (1984) en el sentido de que toda organización requiere de burócratas.

En un estudio de Arias Galicia, realizado en 1976, con empleados de nivel medio de los sectores público y privado en México, se encontró que los del sector público son más tradicionalistas y autócratas que los de la iniciativa privada.

Los de la iniciativa privada se mostraron más ambiciosos, tuvieron bajos niveles de autonomía y autorrealización, lo cual es atribuido a que las empresas matrices, que generalmente son de otros países, dictan los procedimientos.

Los burócratas del sector público

Los estudios realizados sobre los empleados de la burocracia estatal en México son reducidos, mas no son así las valoraciones que giran en torno a éste grupo de trabajadores conocidos como servidores públicos o burócratas. Dichas opiniones son generalmente negativas y en muchos casos reales, ya que la incompetencia y negligencia de los empleados, así como la mala distribución del personal y del trabajo en las instituciones son factores que propician la divulgación peyorativa del burócrata (Arias Galicia, 1976; Gonzalez y cols., 1980; Vázquez y Boni, 1983; DGAFC, 1980 y Moreno Arambula, 1989).

Lo que se ha reportado a través de la prensa sobre estos empleados es fundamentalmente en sentido negativo, lo que incrementa y en muchos casos confirma la imagen deteriorada del servidor público y de las instituciones gubernamentales, (Ballesteros, 1985; Ballesteros, 1986; Aguilar Guerrero, 1986 y Mora, 1986).

Sobre la burocracia estatal, Aguilar Guerrero (1986) señala que la población atribuye parte de la problemática que vive al gobierno y sus empleados a quienes acusa de entorpecer los trámites. Ballesteros (1986) agrega:

En todas las oficinas de atención al público resalta la irresponsabilidad y sobre todo el agrio carácter de los cien burócratas que laboran en una oficina reducida en la que nadie tiene trabajo que desempeñar. (p.21).

Para Ballesteros, no están exentos de ésta imagen los jefes o autoridades de la institución lo que lleva a dificultar la solución del problema.

Lo anterior sustenta la postura de Lerner (1985) al hablar de la protesta pasiva de la burocracia política, en la que la baja burocracia, como los oficinistas, hacen como si trabajaran y la alta burocracia, los funcionarios fomentan la situación al tolerarla, auspiciarla y a veces hasta gratificarla.

Podría considerarse que con el gran número de empleados existentes en el sector público se agilizan los trámites y se lograría la eficiencia, sin embargo no sólo con el número de empleados se consiguen dichas metas, también contribuyen la continuidad de las políticas y de los programas de trabajo los cuales generalmente se modifican con los cambios de sexenio o de funcionarios.

En 1980 se publicó en el Uno Más Uno, que el ejecutivo federal pretendía en el segundo semestre de ese año reformar las normas que regían las relaciones con los burócratas, para así detener el aumento de empleados, modificar el sistema de escalafón, racionalizar la contratación de gente de confianza y escalonar el pago de salarios.

En 1985, la Secretaría de Programación y Presupuesto propuso una reducción de personal público con la que se afectarían 51 mil plazas del sector público y que sólo se resentiría entre los trabajadores de confianza cuyo número ascendía en ese entonces a 28 mil mismos que serían liquidados.

Sin embargo los empleados de base que no podían ser afectados por su carácter legal inamovible serían reubicados o reasignados dentro de las mismas dependencias, por lo que sus ingresos estarían asegurados (Uno Más Uno, 1985).

Lo anterior provocó en todas las esferas inquietudes principalmente entre los subalternos, pues los altos funcionarios podrían tener un reacomodo o incorporación en el sector privado, así mismo los empleados administrativos con ciertos privilegios como su base, apoyo sindical o un 'conocido' en el medio, no se verían afectados. Los empleados

de base serían reacomodados en diferentes dependencias, pero quienes tendrían suerte serían los que contarán con un amigo influyente (Ballesteros, 1985).

Las causas y repercusiones de estos reajustes de personal se relacionan con la Investigación Psicosocioeconómica de la DGAFIC realizada en 1980 en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en donde los empleados manifestaron que el favoritismo y sus consecuencias, eran algunos de los problemas, que más les inquietaban debido a que la obtención de ciertas concesiones y aún prestaciones dependían en ocasiones de las relaciones que tuviera el empleado.

Lo anterior permite inferir que los burócratas estatales atribuyen sus actos a otras personas como serían aquellas que representan autoridad; y con ello es posible suponer que se someterían y tendrían pocas aspiraciones y seguridad en sus actos, pues estarían determinados por terceros.

Los empleados del sector público no pueden estar seguros del empleo por los cambios políticos (Arias Galicia, 1976).

Y Vázquez y Boni (1983) añaden:

La forma de lograr la base...es a través de la antigüedad laboral y por las relaciones personales, comprendiendo estos compadrazgo, arribismo y simpatía que algunos empleados inspiran a sus superiores, siendo estos últimos quienes promueven el otorgamiento de la base (p.80).

Gabriel Careaga (1980) al tratar a la clase media en México, alude a los burócratas y a los arribistas, encontrándose en el primer caso al personal administrativo ya mencionado y en el segundo, aquellos individuos que forman parte del grupo que puede ejercer el poder en un momento determinado.

El burócrata de la clase media en nuestro país, señala Careaga, tiende a presentar actitudes de abuso de autoridad, mala fe, apatía y falta de eficacia para cualquier trámite dentro del aparato estatal. Son hombres que se volvieron indolentes, frustrados y apáticos, dentro de un trabajo rutinario y mecánico, porque son gente que lleva años en un trabajo monótono, sin incentivos y sin perspectivas de

realización personal y social.

Respecto a los arribistas, los define como los hombres que utilizan un lenguaje retórico, el servilismo ante el jefe poderoso, la sumisión y la estupidez como elementos para asegurarse una carrera dentro de la estructura de poder, son eficaces ante el jefe, y están al cuidado de una ideología política que estará en función de lo que piensa el jefe en turno.

Existen algunos estudios en México (Vázquez y Boni, 1983; DGAFC, 1980 y Navarrete 1981) que dan a conocer aspectos sociodemográficos y de personalidad de este sector de la población, los burócratas estatales, en especial de aquellos que desempeñan actividades de carácter mecánico, rutinario, poco creativo y sin acceso a la toma de decisiones, identificados como personal administrativo, categoría que comprende a secretarías, auxiliares de oficina, personal técnico y en algunas ocasiones, profesionistas.

Los estudios de la DGAFC (1980) y el de Vázquez y Boni (1983) efectuados en una secretaría de Estado, proporcionan información respecto a las características sociodemográficas de los burócratas. Estas son las siguientes: existe mayor cantidad de población femenina que masculina; la población se compone fundamentalmente por jóvenes, cuyas edades fluctúan entre 20 y 35 años, con una edad promedio de 29 años, por su juventud no tienen muchos años de trabajar en la institución.

Se reportó que el 60% estaban casados o vivían en unión libre y el 40% eran solteros, viudos o divorciados.

El 30% tenía estudios comerciales, el 7% carrera técnica el 41% estudios profesionales y el 22% estudios de primaria a bachillerato.

En 1979-1980, el 80% de la población no había asistido a cursos de capacitación, el estudio de la DGAFC (1980) señala:

El burócrata al ingresar a la institución o al verse afectado por un cambio administrativo, se inicia en un área hasta cierto punto desconocida en la que no recibe inducción o capacitación, únicamente se le indican las pautas generales, las cuales le impiden desarrollarse eficientemente, redundando en el desempeño del trabajo y en la duplicidad de funciones, dadas por las repetidas revisiones y correcciones (p.25).

Los empleados del sector público son personas que manifiestan sentimientos de inseguridad, actúan de manera convencional, tratando de dar una imagen favorable de sí mismos, son desconfiados, suspicaces y cautelosos (Moreno Arámbula, 1989).

El estudio de la DGAFC (1980) logró identificar una serie de problemas expuestos por el propio personal, los cuales permiten explicar en cierta forma la imagen peyorativa del burócrata. Dichos problemas fueron los siguientes: falta de motivación económica y moral, entendida ésta última como falta de reconocimiento, malas condiciones ambientales, deficiente comunicación, malas relaciones personales, presión para la realización oportuna y correcta del trabajo, favoritismos, limitaciones laborales (no se aceptaban propuestas de cambio), monotonía en el trabajo, horario discontinuo, el control de asistencia, falta de inducción y de capacitación, represión en el área de trabajo (los empleados debían permanecer en su escritorio), irresponsabilidad y apatía por parte del empleado, desubicación laboral, exceso de trabajo en algunas áreas, las consecuencias de la reforma administrativa como la desconcentración de personal, desorganización a niveles superiores y la falta de recursos materiales. Los instrumentos utilizados en dichos estudios fueron cédulas de entrevista; participaron 360 sujetos en el de la DGAFC y 76 en el de Vázquez y Boni.

En un estudio realizado con personal burocrático del sector público en vías de jubilarse (Navarrete, 1981), se encontró que los empleados esperaban recibir de la institución cariño, protección, capacitación, recursos económicos. Un 68% mostró pérdida de confianza y fatalismo por el futuro, manifestando impotencia para cambiar los eventos, además de

que continuamente señalaban la necesidad de ser dirigidos por las autoridades prefiriendo no tomar decisiones, ni asumir responsabilidades. La investigación encontró también que perciben el exterior como fuente de todo bien y todo mal, ya que al mismo tiempo que les da seguridad en el sentido de que reciben "algo", también lo sienten amenazante, por lo que se rodean de un muro protector tratando de evitar todo peligro de intromisión. Su seguridad esta basada en la protección que les brinda la institución, así como en el ahorro y en la acumulación de cosas materiales, de sentimientos y de pensamientos.

Respecto a la protección que esperan recibir de la institución, esta idea no es gratuita ya que " ..el Estado mexicano, más como padre que como patrón establece una especie de tutela especial sobre el trabajador que labora para el Estado o sobre el burócrata político "(Lerner, 1985, p. 153).

Deterioro de la personalidad de burócratas estatales

En 1980 se realizó en México un estudio teórico (González y cols., 1980) sobre el deterioro de la personalidad de los burócratas estatales.

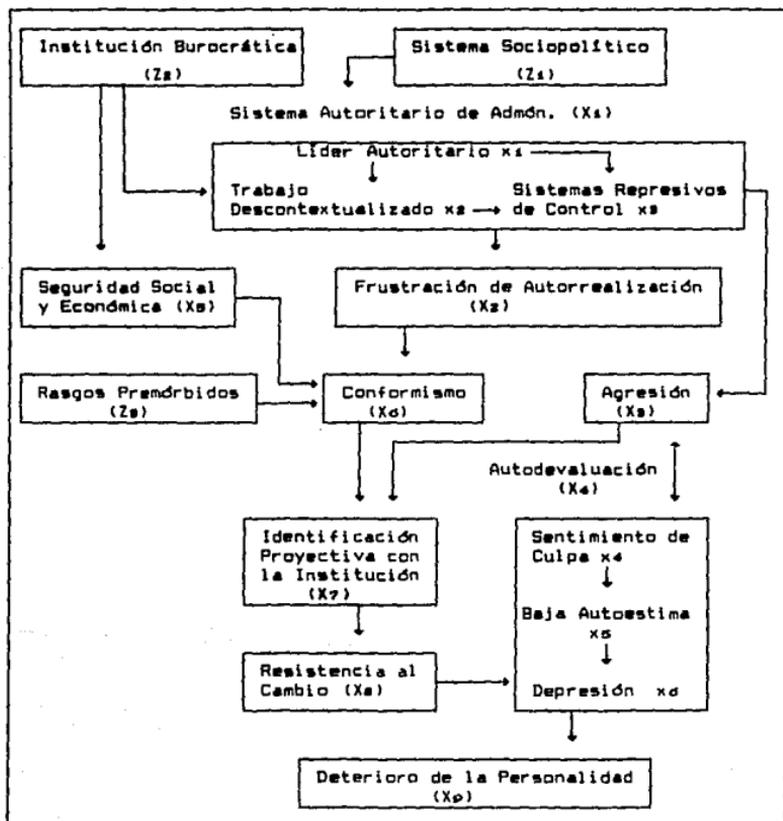
El estudio propone un modelo lineal de bloques recursivos² constituido por doce variables, tres exógenas (Z) y nueve endógenas (X), que pretende explicar el proceso de deterioro de la personalidad y que permite entender las características de los burócratas.

²Implica la posibilidad de retroalimentación de las variables para una parte del sistema total de tal forma que dentro de cada bloque puede existir retroalimentación o causalidad recíproca siendo recursiva la relación entre bloques

Figura 2

Modelo

Deterioro de la personalidad de los burócratas estatales



González y cols. (1980) definen las variables de la siguiente manera:

- Z1= Sistema sociopolítico: marco general en donde están las instituciones burocráticas.
- Z2= Instituciones burocráticas: instituciones estatales, con una relación social cerrada, orden jerárquico y unidimensional, el orden es un valor absoluto.
- Z3= Rasgos premórbidos: repertorios psicológicos adquiridos durante el desarrollo del sujeto en la sociedad.
- X1= Sistema autoritario integrado por tres factores:
- 1) Liderazgo autoritario: el ejercido por un líder impuesto que no participa activamente en el grupo y la toma de decisiones es unilateral.
 - 2) Trabajo descontextualizado: actividad que se le proporciona al trabajador de manera fraccionada.
 - 3) Sistemas represivos de control: procedimientos formales o informales que pretenden disminuir la ineficiencia laboral.
- X2= Frustración de las expectativas de autorrealización: el individuo choca con un obstáculo físico, social o psicológico, que impide el logro de la meta.
- X3= Agresión: conducta que hiere o lesiona a otro
- X4= Autoevaluación: está constituida por tres factores:
- 1) sentimiento de culpa
 - 2) baja autoestima
 - 3) depresión
- X5= Seguridad social y económica: el status que proporciona el pertenecer a una organización acreditada socialmente y la estabilidad que proporciona el salario y las prestaciones.
- X6= Conformismo: el hombre delega su capacidad crítica a una entidad abstracta de autoridad.
- X7= Identificación proyectiva con la institución: el sujeto deposita en la institución todos los valores negativos y positivos de su comportamiento y toma los positivos de la institución como propios.

- X= Resistencia al cambio: pérdida de fortaleza yoica que imposibilita optar por situaciones diferentes a las que vive.
- X= Deterioro de la personalidad: pérdida o disminución de las funciones propias de las tres instancias psicológicas del modelo psicodinámico: ello, yo y superyo.

Cuando en este modelo se habla de rasgos premdridos, como aquellos que son resultado de la historia del individuo, no se puede dejar de lado la influencia que la cultura ejerce en su desarrollo y que hace que las sociedades sean diferentes entre sí, llegándose a hablar de cultura mexicana y con ello de tipos de mexicanos, de acuerdo con Díaz Guerrero (1983).

En dicho modelo son básicamente tres las variables endógenas que coinciden con la postura de la autora de la presente investigación, mismas que serán estudiadas aunque no todas bajo la misma perspectiva; ellas son: sistema autoritario, frustración de expectativas y conformismo.

El sistema autoritario hace referencia al exceso de reglamentación formal, se enfatiza el castigo y el ritual, y la jerarquía es el máximo valor; se cree que con todo esto se logrará la eficiencia. Sin embargo, esta situación provoca que la toma de decisiones sea unilateral y se obedezca más a criterios políticos que a aspectos técnicos o sociales.

La frustración de expectativas y con ello el conformismo tienen una relación directa con la motivación de logro y el locus de control, esto es, la posibilidad de éxito que cree tener el individuo en sus actividades y la atribución que hace de los hechos que le pasan en su vida diaria, respectivamente.

Al hablar de frustración, y de acuerdo con la escuela de Yale, González y cols. (1980), señalan que la frustración provoca conductas agresivas, regresivas y/o de escape. Al referirse en particular al proceso regresivo, dicen que en la burocracia se manifiesta como una actitud infantil de dependencia y voracidad hacia la institución. Esta conclusión coincide con los datos reportados por Navarrete (1981) en su estudio de prejubilados, quienes atribuyen sus actos más a

entes externos que a sí mismos, lo que lleva a crear en el sujeto una inseguridad y con ello una orientación de logro baja, que se relacionaría con lo que González y cols., manejan como conformismo. Al respecto agregan:

En las instituciones oficiales, los funcionarios han llegado al convencimiento, basados en su experiencia cotidiana que sus criterios (de los funcionarios) jamás prevalecerán frente a los sustentados por sus superiores, en consecuencia, no se sienten comprometidos personalmente, sino que se adhieren acérricamente al sistema de valores de sus jefes, enajenando a favor de éstos su corazón y su cabeza... lo que así se obtiene no es más que la consagración del conformismo (p.91).

Estas características del modelo son una breve introducción a la explicación más detallada de los rasgos de personalidad que se medirán en este trabajo. En el siguiente capítulo se expondrá el esbozo cultural del que se deriva el instrumento de filosofía de vida, para continuar con autoritarismo, locus de control y motivación de logro.

RASGOS DE PERSONALIDAD

FILOSOFIA DE VIDA

Uno de los aspectos que no se trata en muchos estudios de psicología, es el que se refiere a la cultura la cual tiene una importancia definitiva en la formación de la personalidad del individuo y de la sociedad en su conjunto.

Pertenecer a una sociedad dada, significa no sólo la exposición sino la adhesión a sus valores culturales, un cierto grado de conformidad con la conducta de sus miembros y la necesidad íntima de contactos sociales satisfactorios con otras personas (Mann, 1972, p. 15).

A pesar de saber que el individuo pasa por un proceso de socialización desde los primeros hasta los últimos años de su vida y que este se hace evidente cuando ingresa a diferentes contextos socializadores, como la escuela, los amigos, y el trabajo entre otros, en muchas ocasiones se hace caso omiso del impacto que tiene la cultura en dicho proceso y se "universalizan" una serie de conductas o rasgos de personalidad.

En estudios como los de Margaret Mead ¹ realizados en Africa, los de Jorge Bustamante (1982) hechos en la frontera norte de México y los de Díaz Guerrero (1985) en Estados Unidos y México, sí se consideran variables de tipo económico, social y cultural para explicar el comportamiento humano. Algunos de ellos dan más peso a unas variables que a otras; para la antropóloga Mead y el psicólogo Díaz Guerrero el aspecto sociocultural es básico, al respecto, Mann (1972) dice:

La cultura delimita las características básicas de la personalidad de los miembros de una sociedad y define en gran medida si serán agresivos o tranquilos, dominantes o sumisos, cooperativos u hostiles (p. 16).

¹ Citado en Mann.

A esta afirmación se puede agregar que también la posición económica que tiene el sujeto en la sociedad es un factor que influye en la personalidad, al respecto Marx (1974) señala que no es la conciencia de los hombres lo que determina el ser, por el contrario, es su ser social lo que determina su conciencia.

Las definiciones de cultura son numerosas, Díaz Guerrero (1985) alude que en el libro de Kroeber y Kluckon hay más de 164 definiciones y 100 conceptos de cultura. Casi se podría decir que por cada autor hay una definición, algunas de ellas se refieren a valores, costumbres, formas de pensar. Otras hablan de formas de actuar, de vivir tal es el caso de Herzkovitz (1985).

La conceptualización que sobre cultura hace Díaz Guerrero (1980) se refiere a que es un sistema de creencias e instituciones que incluyen dimensiones antropológicas, sociológicas y económicas.

Esta concepción se refleja en lo que el autor denomina premisas histórico-socioculturales, entendidas como afirmaciones que se refieren a tradiciones culturales respecto de valores, creencias, pensamientos y acciones. Dichas premisas son compartidas por un grupo de individuos y tienen como función una comunicación interpersonal más fácil de grupo social y nacional, son un requisito sine qua non para la vida en sociedad. A partir de estudios transculturales en particular entre estadounidenses y mexicanos el autor obtiene datos sobre algunos rasgos de personalidad del mexicano, nominados estilos de confrontación, destacando el estilo pasivo-afiliativo que, según Díaz Guerrero, caracteriza al mexicano.

Y agrega:

En México es virtuosa la abnegación, la obediencia, el propio sacrificio, la sumisión, la dependencia y la cortesía todas formas pasivas de manejar el stress, la fácil adaptación del mexicano a la muerte, el no modificar las actitudes fatalistas, todas ellas eran claros ejemplos de una muy bien integrada y aprendida filialidad (Díaz Guerrero, 1985, p.150).

Esta forma de enfrentar la vida es pasiva, es decir, el

individuo se modifica: en el caso contrario se encuentra la confrontación activa, en la que el sujeto modifica el ambiente físico y/o social.

Una explicación de estas diferencias es el aspecto cultural, en donde la ideología del grupo y el momento histórico juegan un papel importante para entender los estilos de confrontación (Díaz-Loving y Andrade Palos, 1984).

En el Cuadro 1 se presenta una comparación entre los valores y actitudes de los ejecutivos mexicanos y estadounidenses ante el trabajo, producto de un análisis de diferentes estudios transculturales, realizado por Lasso y de la Cerda (1987).

CUADRO 1

Valores y actitudes en el trabajo
Comparación entre México y Estados Unidos

México (Cultura latinoamericana)	Estados Unidos (Cultura anglo-americana)
<ul style="list-style-type: none"> -Prevalece la tradición v.gr. dependencia, sumisión, fatalismo. -Cultura colectivista. -El trabajo es un medio para satisfacer necesidades. -Desdén por el riesgo, la incertidumbre y la competencia. -La afiliación y el reconocimiento social se valoran más que el logro de resultados. -Baja autoestima, desconfianza hacia los compañeros. 	<ul style="list-style-type: none"> -Destaca la modernidad v.gr. independencia, autonomía, competencia. -Cultura individualista. -El trabajo es un fin en sí mismo. -Aceptación del riesgo y la competencia. -Débil motivación por necesidades de afiliación. -Confianza en sí mismo y en los compañeros.

Este enfoque del mexicano lo comparte Lerner (1985) al decir que en el caso de la burocracia se encuentra una población sumisa acostumbrada por cultura política a aceptar todo lo que se le dé, ha aceptado sin protestar el burocratismo.

Teniendo como base un gran número de investigaciones, Díaz Guerrero (1985) propone ocho tipos de mexicanos:

- 1) pasivo-obediente-afiliativo

- 2) rebelde- activo-autoafirmativo
- 3) con control-interno-activo
- 4) con control-externo-pasivo
- 5) cauteloso-pasivo
- 6) audaz-activo
- 7) activo-autónomo
- 8) pasivo-interdependiente

considera que los primeros cuatro corresponden a la mayoría de los mexicanos, y por lo tanto son los que analiza en su obra *Psicología del Mexicano*.

A pesar de que en el momento en que escribe el artículo cuenta fundamentalmente con datos de niños y jóvenes, hipotetiza algunas características de los adultos, como se observa en el Cuadro 2.

CUADRO 2

Características de los tipos de mexicanos

Tipo de Mexicano	Características
Pasivo-Obediente-Afiliativo	Tiende al orden, a ser educado, está de acuerdo con el orden social, se congracia con dueños, líderes y jefes. Le falta iniciativa y valerse por sí mismos. Busca protección de los poderosos.
Rebelde-Activo-Autoafirmativo	Es autoafirmativo, autoritario le gusta dirigir, tiene rasgos de líder, puede llegar a ser solitario.
Control interno-activo	Posee recursos internos para enfrentar los problemas, comparte los rasgos de internalidad propuestos por Rotter.
Control externo-pasivo	Es rebelde agresivo, con pocas habilidades intelectuales, es convenenciero. Por medios serviles o ilegítimos puede asociarse con personas en el poder.

Para llegar a esta clasificación se utilizaron diversos instrumentos, entre los que se encuentra el Inventario de Filosofía de Vida. Con él se exploran algunas formas de enfrentar la vida, de pensar acerca de uno mismo y de los demás, de cómo mejorar la vida y de cómo la visión que se tenga del mundo se va pasando de generación en generación.

Las conclusiones a las que llega Díaz Guerrero son que los países subdesarrollados, en comparación con los desarrollados, y las mujeres, en comparación con los hombres se caracterizan por un estilo de confrontación pasivo. Sin embargo, un estudio efectuado con estudiantes brasileños (Angelini y cols., 1985), encontró que tanto los hombres, como las mujeres se enfrentan activamente a la vida lo que contradice parcialmente lo propuesto por Díaz Guerrero ya que

en otro estudio (1974) este autor reconoce el cambio de rol que se presenta en algunas mujeres. Estos cambios los atribuyen Angelini y cols. (1985) a las transformaciones sociales ocurridas recientemente y con ello el ingreso de las mujeres a las universidades, lo que exige de ellas un comportamiento más asertivo. Se observa con todo esto el interés por vincular aspectos culturales con rasgos de personalidad.

Estas formas de enfrentar la vida se basan en el proceso de socialización, en el que el ambiente laboral juega un papel importante, por lo que de acuerdo con las características del sector público, se esperaría encontrar entre los empleados al primer tipo de mexicano propuesto por Díaz Guerrero.

En conclusión, el sujeto ingresa a cualquiera de los sectores con una serie de normas y valores que la sociedad le ha enseñado a través de la socialización, pero que está en posibilidad de cambiar o consolidar si el ambiente laboral lo permite.

AUTORITARISMO

La autoridad, es entendida como aquellas formas de pensar y actuar que son aceptadas por los individuos del grupo partiendo de sus valores, normas, leyes, creencias etc.

Jiménez Mier y Terán (1982)² define a la autoridad como la que se origina, reside o fundamenta en una serie de valores y principios laicos o religiosos, como la razón, el saber científico, la moral, la justicia, la democracia, la divinidad. Agrega que la autoridad se formaliza en relaciones en las que participan dos sujetos o grupos de individuos, uno de los cuales decide y manda mientras que el otro obedece y ejecuta lo ordenado, atendiendo a los valores y principios en que se fundamenta la autoridad.

En contraposición a la autoridad se encuentra el autoritarismo, el cual es entendido en primera instancia como el abuso que se hace de la autoridad. El autoritario tiene

² Citado en Vígano, 1986.

casi poder absoluto y lo usa subordinando a los demás.

En la autoridad y en el autoritarismo se manifiestan relaciones jerárquicas de mando y obediencia, la diferencia estriba en que se rija o no por principios, normas, valores etc.

Algunas de las definiciones que existen sobre autoritarismo son:

Adorno, Frenkel-Brunswik y Levinson (1950)³ definen al autoritario como alguien propenso a comportarse como los nazis de manera agresiva, dominadora y destructiva, en relación con otras personas.

Ray (1982) lo define como el deseo o tendencia de imponer lo de uno mismo a otros.

Rigby (1982) señala que se es autoritario cuando se está en favor del ejercicio de la autoridad y al mismo tiempo se triunfa al imponerse a otros como autoridad.

González y cols. (1980) dicen que el autoritarismo se observa en la conformación acrítica a las normas y mandatos del poder investido por el sujeto de autoridad.

Los antecedentes de la conducta autoritaria se encuentran en la influencia de normas sociales y en la presión a la conformidad que prevalece en un contexto social dado (Duckitt, 1983) como en las relaciones padres-hijos (socialización familiar), maestro-alumno (socialización escolar) y jefe-empleado (socialización laboral).

Se presenta una conducta ambivalente en el hijo de padres autoritarios, por un lado es sumiso ante el padre o ante quien represente autoridad, y por otro, es autoritario con quien puede serlo, como son los que se encuentran en una posición inferior, sea por la edad, la escolaridad o el nivel económico.

Deutsch y Krauss (1980) y González y cols. (1980) dicen que la personalidad autoritaria es creada por padres que utilizan métodos de disciplina severos y rígidos.

Pero no sólo en el ámbito familiar se presenta el fenómeno del autoritarismo; en las escuelas también se

³ *Ibidem.*

presenta, sobre todo en las que son tradicionales en donde la imposición del maestro es cotidiana. La escuela es otro medio en donde se reproducen las relaciones autoritario-sumiso, desempeñando estos roles el maestro y el alumno respectivamente. No obstante esta situación, en un estudio reciente efectuado en escuelas de la ciudad de México (Ocotlán y Martínez, 1990), en el que se aplicó la escala desarrollada por Vigano (1986) las maestras no se mostraron con rasgos autoritarios, lo que hace suponer a las autoras, que las respuestas del instrumento fueron manipuladas pues socialmente es rechazada esta conducta, ya que se sabe que un sistema escolar autoritario tiende a crear agresividad innecesaria e impide pensar independientemente.

Rigby (1982) destaca que el autoritarismo parece predisponer a los individuos en la dirección de actitudes favorables a la autoridad.

Lo anterior permite inferir que en un mismo individuo se darán dos características de personalidad que, aunque contradictorias son complementarias: éstas son la autoritaria y la sumisa. La primera está representada por los que tienen el poder, sea económico, intelectual, social y/o laboral; y la sumisa por aquellos que no tiene dicho poder.

Esta personalidad es dinámica, ya que dependiendo de la situación será el rasgo de personalidad que prevalecerá.

Las características de la conducta autoritaria son: personalidad rígida externa, reprimida, punitiva, conformista, estereotipada, intolerante a la ambigüedad, cínica, destructiva, agresiva, centrada en el poder, etnocentrista, dogmática, tradicional, convencional, sumisa, dominadora, ansiosa, insegura, supersticiosa y patológicamente preocupada por problemas sexuales (Srivastava, 1984; León, 1980). Rigby y Rump (1982) agregan que también se presenta ausencia de creatividad, baja activación emocional y preferencia por la simplicidad cognitiva.

Las consecuencias de este tipo de conducta no sólo son la sumisión y la obediencia, el autoritarismo también provoca en los individuos frustración, hostilidad, agresión, incluyendo agresión hacia los 'chivos expiatorios', es decir, una

agresión desplazada; más dependencia y menos individualidad, sentimientos de culpa, inseguridad e inferioridad (Cartwright y Zander, 1970; Ray, 1980; Raden, 1980 y González y cols., 1980).

En relación con el sexo, se encuentra que las mujeres son más autoritarias que los hombres (Vigano 1986), lo que coincide en cierta medida con los resultados de Srivastava (1984), ya que en su estudio con personas de la India que vivían en ambientes rurales y urbanos, reportó que las mujeres del campo son más autoritarias que los hombres, mientras que en medios urbanos no había diferencias entre hombres y mujeres. Srivastava atribuye el autoritarismo de las mujeres a que ellas son menos aceptadas que los varones, por parte de sus padres.

En un estudio que hacen White y Lippit [en Cartwright y Zander 1970] sobre los tipos de líderes en situaciones de trabajo, analizaron tres tipos: el democrático, el autoritario y el *laisse faire*.

Mencionan que el líder autoritario se caracteriza porque determina toda la política; dicta de uno en uno los pasos que se seguirán, haciendo incierto el paso siguiente dicta el trabajo por hacer y designa el compañero para cada miembro.

En un estudio que realizan dichos autores, en donde manipulan el tipo de liderazgo, encuentran que en la autocracia existe una falta de interés espontáneo por el trabajo, situación contraria a la democracia. En el primer ambiente se requiere de la presencia del líder para trabajar, en el segundo, el demócrata, esté o no presente el líder se trabaja. También se encontró que en el grupo autoritario hay más hostilidad, mayores exigencias de atención, mayor destrucción de su propiedad y más conducta escapista.

Finalmente, en el estudio realizado por Vigano (1986) con población mexicana, en el que participan hombres y mujeres estudiantes y trabajadores de instituciones públicas y privadas, se reportan datos importantes, como los siguientes:

- los estudiantes son más autoritarios que los trabajadores
- las maestras son más autoritarias que los maestros y

-los trabajadores de instituciones privadas son más autoritarios que los de instituciones públicas.

Este mismo estudio reportó la relación que existe entre sus resultados y los tipos de mexicanos de que habla Díaz Guerrero (1980), relacionándose fundamentalmente con el mexicano obediente afiliativo, sujeto que se muestra así ante todos los que representan autoridad y sobre todo con los que tienen rasgos autoritarios.

LOCUS DE CONTROL

La teoría de locus de control propuesta por Rotter (Rotter y Mulry, 1965), parte de la teoría del aprendizaje social y consiste en un rasgo de personalidad en el que el individuo percibe el control del reforzamiento en forma interna o externa a él.

El locus es la localización de la causa, la cual puede estar en la persona o fuera de ella, control interno o externo respectivamente.

En el locus de control interno la persona percibe el reforzamiento como contingente a su propia conducta o a sus características relativamente permanentes, como son el esfuerzo o la habilidad. El locus de control externo, por su parte, consiste en que el sujeto percibe el reforzamiento como no contingente a sus acciones y sí como resultado del destino, la suerte, o el poder de otros, es decir, el individuo cree que no controla sus actos (La Rosa, 1986 y Wiehe V, 1987).

Son varias las investigaciones que se han hecho en relación con el locus de control (Rotter y Mulry, 1965; Phares 1985; Chandler y Dugovics, 1977), algunas para desarrollar instrumentos de medición (Andrade, 1984 y La Rosa 1986), otras para estudiar diferencias sociodemográficas (Chandler y Dugovics, 1977 y Wiehe V, 1987) y otras más para relacionar al locus de control con otros rasgos de personalidad (Betancourt, 1982; Pefley, 1987; y Romero García 1988).

Estos estudios han llegado a encontrar características específicas en cada uno de estos dos tipos de control.

En el caso del locus de control interno, los sujetos confían más en sus habilidades, creen ser capaces de modificar algunas situaciones del medio, tienen mayor autoestima, son individuos más resistentes a la influencia social directa e indirecta, buscan con fuerza información relevante para la solución de problemas y utilizan mejor la información de que disponen, para resolver sus problemas, se comprometen con conductas de las que después tendrán que responsabilizarse, se enfrentan más a la acción social, pueden inducir más cambios actitudinales y parecen tener una gran necesidad de independencia. Si se consideran los tipos de mexicanos propuestos por Díaz Guerrero (1985), estas características coincidirían con el mexicano de control interno activo.

Cuando se presenta un locus de control externo, se habla de las características contrarias a las del interno, por lo que los individuos externos creen que hagan lo que hagan ante una situación, ésta no se podrá modificar a menos que agentes externos al mismo, así lo deseen. Su autoestima es menor, son susceptibles a la influencia social, son impulsivos, hostiles y resentidos.

Respecto a las diferencias de sexo en el tipo de locus de control no hay resultados consistentes, sin embargo, con respecto al locus de control y su relación con la motivación de logro y el sexo, se han encontrado correlaciones entre internalidad, motivación de logro de los hombres y el logro académico en las matemáticas. Phares (en Chandler y Dugovits, 1977) y Pefley (1987), señalan que estas diferencias se deben a aspectos culturales y al proceso de socialización, ya que se exige y se esperan más logros de los hombres que de las mujeres, a las cuales se les promueve la externalidad.

Martínez Lugo (1988) encontró en un estudio efectuado con mujeres trabajadoras, cuyas edades eran de 30 a 58 años, que las de más edad se involucraban más con su trabajo, lo tomaban más en serio y tenían un control externo. Este tipo de control fue atribuido a que no podían establecer su propio ritmo de trabajo, ya que dependían de otros para su desarrollo.

Las mujeres son más externas en sus atribuciones que los hombres y tienen más miedo al éxito o al fracaso. Ovejero

Bernal (1986), menciona que algunas investigaciones reportan que las mujeres atribuyen su éxito a aspectos externos y su fracaso a aspectos internos; por tanto, los datos aun son inconsistentes.

En relación al tipo de locus de control, con el éxito y el fracaso, Miller y Ross y Lowe y Mewny⁴ detectaron que cuando un individuo logra el éxito, lo atribuye a aspectos personales y si fracasa a la suerte, esto es de esperarse ya que si se piensa que se fracasa por no tener la capacidad, se afecta más la autoestima del sujeto, más aún si se tiene un control interno. Los externos por su parte, perciben las recompensas como independientes a sus actos.

Si un individuo fracasa en un evento laboral y lo atribuye a su falta de habilidad o esfuerzo, tenderá a maximizar su sentimiento de incompetencia o de vergüenza. Por otro lado, si el hecho es exitoso y lo atribuye a su habilidad o esfuerzo los efectos serán un sentimiento de competencia u orgullo. La atribución del éxito a causas externas, tales como la intervención o ayuda de alguien, se relaciona con sentimientos de gratitud. De la misma forma, la atribución del fracaso a causas externas se relaciona con afectos de cólera y odio hacia aquellos que se cree controlan la situación, lo que podría desencadenar en caso extremo un movimiento violento (Betancourt 1982).

Un estudio realizado por Wiehe (1987) mostró diferencias significativas en el locus de control de los sujetos de acuerdo con su nivel de escolaridad: los que tenían una preparación superior a la secundaria fueron menos impulsivos y estaban orientados más internamente que los sujetos con menor preparación.

Lefcourt (1981) reportó una relación positiva entre locus de control y logro académico, encontró que a mayor internalidad mayor logro en los estudios.

Los supervisores con estudios profesionales obtuvieron promedios de internalidad y de motivación de logro más altos que los estudiantes y profesionistas universitarios (Romero

⁴ Citado en Bar Zohar y Nehari

García, 1988).

También se ha observado que la estructura social de un país influye en las diferencias en el locus de control; por ejemplo, en un país en donde las personas tienen menos oportunidades sociales y vocacionales, tendrán mayor tendencia a la externalidad, que aquellas que perciben que en sus países existe la posibilidad de luchar y obtener ciertos logros (Andrade, 1984), por lo que en países con régimen autoritario se esperaría un desarrollo de la externalidad. Así mismo, los valores que una cultura enseña a través de la socialización, pueden promover un tipo de control, si se exige obediencia y conformidad se encontrará mayor externalidad. Tal es el caso de México, en donde los padres, maestros, sacerdotes, personas mayores y/o los jefes, son los que toman las decisiones, mientras que los niños, alumnos, feligreses y subordinados se limitan en la mayoría de los casos a acatar órdenes.

El que un individuo perciba que puede controlar su conducta o algunos hechos, está determinado por las normas que rigen su sociedad (Díaz Loving y Andrade Palos, 1984).

La unidimensionalidad del constructo, que trató inicialmente Rotter, ha sido cuestionada por algunos investigadores como La Rosa (1986), Andrade (1984), Bar-Zohar y Nehari (1978) y Díaz Guerrero (1985), quienes con base en sus estudios, hablan de la multidimensionalidad del locus de control, y encuentran dimensiones que se refieren a aspectos afectivos y a entidades cercanas y lejanas al individuo como son los padres, los maestros, los jefes y las instituciones gubernamentales. En el caso de Díaz Guerrero, relaciona su teoría de premisas histórico-socioculturales con la de locus.

Se han hecho estudios que miden el locus de control de los sujetos en relación con las actitudes laborales (Dailey, 1980; Martínez Lugo, 1988), con la motivación laboral (Broedling, 1975) y con las características del trabajo (Kimmons y Greenhaus, 1976) entre otros.

Dailey (1980) encontró que los individuos internos se comprometen más con su trabajo, están más motivados y tienen mayor satisfacción laboral; asumen la ejecución de la tarea y se responsabilizan de los resultados (Romero García, 1988);

además, conforme aumenta la dificultad de la tarea, sus actitudes hacia el trabajo son positivas; a esta misma conclusión llegó Broedling (1975).

Los internos, en comparación con los externos, perciben que tienen en sus empleos más autonomía, retroalimentación, variedad y significancia (Kimmons y Greenhaus, 1976 y Andrisani y Nestel, 1976).

Anderson (1977), en un experimento en el que propiciaba un ambiente de estrés a gerentes, concluyó que los internos que tuvieron un buen desempeño mostraron una tendencia a ser más internos y los que tuvieron un desempeño no bueno, no demostraron cambios en el locus de control interno. Por su parte, los externos que tuvieron un buen desempeño mostraron poco cambio en su externalidad y los que tuvieron un mal desempeño presentaron una fuerte tendencia a ser más externos. Estos resultados llevan a deducir que ante ambientes estresantes y con resultados no favorables, la externalidad se acentúa. Los externos respondieron con más defensas y con mucho menos conducta de trabajo.

Resultados semejantes exponen Andrisani y Nestel (1976) al decir que la internalidad-externalidad puede cambiar en relación con las experiencias laborales:

hay evidencia de que el avance en status ocupacional, en ingresos anuales, y la reincorporación como fuerza laboral, están sistemáticamente relacionados con el aumento de control interno (p.102).

Por el contrario, las experiencias desfavorables tienden a incrementar la externalidad, lo que reduce el deseo de participar en actividades sociales y laborales.

El individuo que tiene una gran creencia en que puede controlar su destino, es probable que esté más alerta y tome ventaja de los aspectos de la situación laboral que le proveerán información útil para la conducta de su trabajo (Broedling, 1975; Evans, 1974; Organ y Green, 1974, y Valencia en Szilagyi y cols. 1975).

Los sujetos con altos niveles de internalidad, tienen metas controlables, no azarosas (Romero García, 1988).

Se menciona que los internos son más resistentes a la

manipulación y se perciben como más eficientes y competentes en su trabajo, lo que los lleva a tener más seguridad en su empleo (Satzmoko, 1972)⁵.

En un estudio con diferentes oficiales de la marina, Broedling(1975) concluyó que los internos tienen más probabilidad de ser recompensados, están más motivados para desarrollarse en su trabajo y esto los lleva a tener mejores desempeños que los externos. Aunado a esto, confirmó su hipótesis de que los internos ganan más que los externos, este resultado coincide con el de Andrisani y Nestel(1976), quienes agregan que los internos están en posiciones laborales superiores y apoya la propuesta de Romero García (1988) que se refiere a la relación directa entre internalidad y orientación al logro.

ORIENTACION AL LOGRO

La motivación de logro es definida por Murray (1938) como lo que lleva al individuo a realizar algo difícil tan bien y tan rápido como sea posible, a superar los obstáculos, a competir con otros, a dirigir y manipular personas, cosas e ideas a fin de buscar un alto patrón de realización en diversos aspectos de la vida .

McClelland y cols. (1976) la definen como la anticipación de consecuencias agradables como éxito y desagradables como fracaso, situaciones en las cuales se toma en consideración una cualidad de eficiencia de la propia situación.

La motivación de logro ha sido estudiada con fines teóricos desde 1919 y prácticos a partir de 1953 teniendo principalmente como sujeto de estudio al sexo masculino. Se midió inicialmente con el Test de Apercepción Temática (TAT) de Murray. Esta es una prueba proyectiva en la que se analizaba el contenido de logro. Posteriormente fue medido a través de pruebas psicométricas.

Se creía que esta motivación era unidimensional, pero

⁵Citado en Broedling, 1975.

Jackson, Ahmed y Heapy (1976)⁶ encontraron seis componentes de la motivación de logro y concluyeron que es inapropiado indicar que un individuo tiene alta motivación de logro sin especificar los tipos y calidad de dicha motivación.

Helmerich y Spence (1978) indicaron que la motivación de logro se manifiesta en diferentes niveles entre los hombres y las mujeres y que no es un constructo unidimensional. Para confirmar este planteamiento desarrollaron una escala de 19 reactivos que abarcaba tres dimensiones: maestría, trabajo y competencia, definidas como se menciona a continuación:

maestría: implica la preferencia por tareas difíciles que representan un reto.

competencia: es el deseo de ser el mejor.

trabajo: evalúa una actitud positiva hacia el mismo.

obtuvieron como resultado que los hombres norteamericanos son altos en maestría y competencia y que la mujer norteamericana es alta en trabajo. También encontraron que los científicos tienen calificaciones más altas en maestría y trabajo y más bajas en competencia, en comparación con los estudiantes universitarios.

Alper (1974) señala que fue poca la importancia que se le dio a las mujeres, en torno a este tema, en el periodo de 1953 a 1967. Se llegó a considerar que este tipo de motivación sólo se presentaba en los hombres, debido a que social y culturalmente así se había establecido. Se ha estudiado la manifestación de esta motivación en las mujeres, y en relación con su edad y situación familiar, se señala que en ellas se dan tres etapas de la motivación de logro: la primera antes de tener hijos; la segunda en el momento en que el hogar y los hijos son importantes, y la tercera cuando la familia está ya establecida, entendiéndose por esto que el hijo ya no depende de la madre. Uno podría suponer que la presencia de hijos inhibiría la participación de muchas mujeres en un empleo remunerado, pero el porcentaje de mujeres casadas como fuerza productiva crece con la edad de los niños (Rhoda, 1967).

⁶ Citado en Díaz Loving y Andrade

Rhoda encontró que la motivación de logro declina en la segunda etapa y se recupera en la tercera; sin embargo, hay que considerar la dimensión en la que se ubica a la mujer, porque se puede encontrar un alto nivel de motivación en la segunda etapa, pero en relación con la familia, no con el trabajo profesional e invertirse esta jerarquización con el transcurso de los años.

Como las mujeres tienden a participar más en la vida económica antes de los 25 años y después de los 40 (Ito, 1987), se esperaría que en estas etapas tuvieran una orientación de logro laboral más alta. Mientras que la motivación de logro de los hombres no correlaciona con su inteligencia, la de las mujeres sí correlaciona. La fuerza de la motivación, va acompañada con el rendimiento de los sujetos, y se observa esta asociación en el caso de los hombres, no así con las mujeres, quienes tienen miedo al rechazo social y a la pérdida del sentido de identidad (Cantón Duarte, 1986).

Las mujeres están más interesadas en lograr éxito interpersonal, que en otro aspecto de su vida; poseen aspiraciones más bajas que los hombres, debido a que su autoconcepto es más bajo (Ovejero Bernal (1986). Al respecto Bonilla (1986) agrega que las mujeres profesionistas tienen más alta autoestima que las no profesionistas, y que en las mujeres que trabajan fuera del hogar se presentan más rasgos masculinos.

En las investigaciones de Angelini (1967) y Angelini y cols. (1970), se concluye que la motivación en cuestión, es aprendida fundamentalmente en el ámbito familiar y que es sobre todo en los hijos únicos y en los primogénitos, así como en las familias pequeñas, en donde se registran los niveles más altos de motivación de logro. También mencionan que el nivel socioeconómico es otra de las variables que se relaciona con dicha motivación.

La motivación de logro se ha estudiado en ambientes laborales y al respecto McClelland y cols. (1976) mencionan que el ocupar un puesto dentro de los niveles jerárquicos más altos, demanda del sujeto un mayor interés hacia su trabajo,

el deseo de buscar nuevas y mejores formas de eficiencia a través de su propia inventiva y de crear alternativas que favorezcan el desempeño de sus actividades.

Para Romero García (1988), desarrollar la motivación de logro es aumentar la productividad personal y a su vez la grupal o social, para ser socialmente productivo hay que serlo personalmente.

Herzberg, Mausner y Snyderman (1959) midieron la satisfacción laboral entre ingenieros y contadores, encontrando que los ascensos, el reconocimiento, los logros, la responsabilidad y la iniciativa son factores que provocan satisfacción en el sujeto y a su vez lo motivan para seguir trabajando. La insatisfacción se produjo a causa de las normas de la compañía, la supervisión, las condiciones de trabajo y el salario. En un estudio realizado en Colombia, López y Drozco (1972)⁷ concluyen que lo que más motivaba a los trabajadores era el reconocimiento, el logro, el trabajo en sí mismo y la posibilidad de crecimiento y avance.

Díaz Guerrero (1985), al hablar sobre la motivación del trabajador mexicano, destaca la importancia de la motivación y agrega que la estima del mexicano es muy baja, lo que a su vez hace que no realice su trabajo en forma adecuada para él y para la institución en la que trabaja. Expone que si al mexicano no se le comprende en sus motivaciones es fácil que se sienta molesto, desesperanzado y quizá humillado, por lo tanto, no tendrá mucho que ofrecer en su trabajo.

Estudios efectuados en medios laborales (Rodríguez, 1985; Solomón, 1986; Hernández y Ramírez, 1987) coinciden en que la necesidad de logro se satisface poco o nada en los niveles inferiores de la organización jerárquica y esto produce conflictos en ellos. Este conflicto es más pronunciado cuando los sentimientos de autoestima están basados en capacidades personales y en aspectos cuantitativos del trabajo que se desempeña, mientras que la organización los sigue tratando como personas de menor capacidad (Rodríguez, 1985).

En Colombia se llevó a cabo una investigación (Jaime y

⁷Citado en Jaime y cols. 1982.

cols., 1982) que midió la motivación de empleados, hombres y mujeres de tres niveles: directivo, mando medio y base. Encontraron diferencias significativas en las dimensiones de motivación que midieron (autoestima, ascenso, logro, poder, reconocimiento y remuneración), con excepción de afiliación.

El nivel directivo jerarquizó sus necesidades en la siguiente forma: logro, afiliación, ascenso, remuneración autoestima, poder y reconocimiento.

El nivel medio expresó en primer lugar ascenso y le siguieron afiliación, reconocimiento, remuneración, poder y autoestima.

El nivel de base, inició con afiliación, logro, remuneración, reconocimiento, autoestima y poder.

Dicho estudio correlacionó las necesidades con la edad y la antigüedad laboral y encontró que el factor logro para los mandos medios y de base es menos importante en la medida que aumenta la edad. Además, la afiliación y el ascenso tuvieron poca importancia conforme aumentaba la antigüedad.

El factor logro en directivos y en los de base es importante al ingresar a la empresa, pero disminuye al transcurrir el primer año.

Martínez Lugo (1988), encontró que los años de servicio no garantizan que el sujeto esté más involucrado en el trabajo, en el sentido de que se identifique psicológicamente con él y esto favorezca su autoimagen.

Sudarsky (1974)⁸ agrega que el factor logro aumenta en relación con el nivel educativo.

Stahl (1983), comparando a gerentes con empleados, encontró que los gerentes están más motivados y que los gerentes exitosos tienen una alta necesidad de poder y de logro.

Un estudio reciente sobre la motivación de logro en empleados de una institución de servicios en México (Hernández y Ramírez, 1987), en el que se investigaron tres niveles: ejecutivo, mando intermedio y operario, reportó que los ejecutivos tienen mayor motivación de logro, lo que coincide

⁸ Ibidem

con los resultados de Silver y Henry (1985), y agrega que no hay diferencias significativas en la motivación de logro de hombres y mujeres. La escala que utilizaron Hernández y Ramírez, midió 9 factores: competencia, creatividad, cooperación, eficacia, eficiencia, esfuerzo, iniciativa, satisfacción en el trabajo y superación.

Se detectó que la eficiencia, superación y creatividad fueron más altas entre los ejecutivos. La cooperación en grupo fue relativamente más alta en los mandos intermedios que en los otros grupos investigados. Cabe destacar que el agrado hacia el trabajo fue más alto entre los ejecutivos y menor en el grupo de operarios.

Ito (1987) reportó que existe más satisfacción laboral en las mujeres que trabajan en la iniciativa privada que en las del sector público, y más en las que tienen un cargo directivo que entre las que ocupan otros puestos.

Cacciope y Mock (1984) efectuaron un estudio en Australia en donde comparan la calidad de la experiencia laboral entre empleados de organizaciones públicas y privadas y encuentran que la calidad de experiencia laboral de quienes tienen un estatus alto es significativamente más baja en el sector público que en el sector privado.

En relación con lo que motivaba más a los sujetos a trabajar, se observó que a los del sector público era el proveer un servicio, ayudar a otra gente y el autodesarrollo, mientras que a los de la iniciativa privada los motivaban más factores extrínsecos, como el dinero, para obtener una vida agradable y placentera.

Sugieren Cacciope y Mock que el bajo nivel de motivación de los empleados se debe a situaciones intrínsecas al trabajo.

Un estudio que compara los ambientes laborales privado y público en Estados Unidos (Solomón, 1986), menciona que existen bajos niveles de necesidad de satisfacción en el trabajo y bajos niveles de compromiso organizacional entre empleados gubernamentales.

Buchanan (1975)⁹ sugiere que una deficiencia en la

⁹Citado en Solomón

claridad de los objetivos, sean estos múltiples, conflictivos e intangibles, es típico del sector público, lo que contribuye a bajos niveles de satisfacción y de compromiso. Finalmente, Solomón agrega que los medios de satisfacción fueron más altos en el sector privado.

Es de esperarse que en la medida en que un empleado tenga un alto nivel de motivación de logro, mejorará el desarrollo de sus actividades, lo que repercutirá muy probablemente en la satisfacción de sus necesidades personales y contribuirá al cumplimiento de los objetivos de la organización.

A partir de la exposición teórica de la burocracia y de los rasgos de personalidad de filosofía de vida, autoritarismo, locus de control y orientación al logro se presenta la inquietud de identificar la presencia y tendencias de estos rasgos entre los oficinistas sin cargo de autoridad que trabajan para el sector público y el sector privado en la Cd. de México.

Otra interrogante que surge se refiere a las diferencias que pueden presentarse en estos rasgos de acuerdo a variables sociodemográficas-laborales, como sexo, escolaridad, edad y antigüedad en la institución y en el puesto.

A partir de estos cuestionamientos se proponen una serie de hipótesis.

PARTE II INVESTIGACION

PROBLEMA GENERAL

¿ Existen diferencias entre los rasgos de personalidad de filosofía de vida, autoritarismo, orientación al logro y locus de control de los burócratas del sector público y los del sector privado ?

PROBLEMA ESPECIFICO

¿ Existen diferencias entre los rasgos estudiados, según el sexo y el nivel de escolaridad de los burócratas?

HIPOTESIS GENERAL

Existen diferencias entre los rasgos de personalidad incluidos en este estudio entre los burócratas del sector público y los del sector privado.

HIPOTESIS ESPECIFICAS

H_a Existen diferencias de los rasgos de personalidad estudiados según el sexo y el nivel de escolaridad de los burócratas.

H_z Existen diferencias entre los rasgos de personalidad estudiados en los burócratas en relación con su edad y antigüedad en la institución y en el puesto según el tipo de sector, sexo y nivel de escolaridad de los empleados.

VARIABLES

Variables Independientes

Sector : Se refiere al conjunto de instituciones agrupadas en función a su estatuto político-económico, en este estudio el sector puede ser público o privado.

Características sociodemográficas-laborales: Incluye las variables de sexo, escolaridad, edad, antigüedad en la institución y antigüedad en el puesto.

Variables Dependientes

Rasgos Psicosociales: Incluye los siguientes rasgos de personalidad: filosofía de vida, autoritarismo, locus de control y orientación al logro. Estos rasgos están definidos en la sección de instrumentos.

METODOLOGIA

SUJETOS

Se estudió a una muestra no probabilística de 685 empleados-oficinistas en la Ciudad de México, que desempeñan un puesto sin autoridad. 538 empleados del sector público centralizado y 147 empleados de empresas de la iniciativa privada.

Los burócratas encuestados del sector público pertenecían a las siguientes secretarías de Estado: Educación Pública, Programación y Presupuesto, Salud, Turismo, Hacienda y Crédito Público, y el Departamento del Distrito Federal. Los burócratas del sector privado trabajaban para empresas de giros diversos como: aseguradoras, laboratorios de productos químicos, escuelas particulares, cementeras, tiendas comerciales y agencias de comunicación.

Las características sociodemográficas de los dos grupos estudiados son muy semejantes en el sentido de que más de la mitad de la población son mujeres (63.8%); tienen menos de 35 años (76.9%) y no tienen una pareja, es decir, son solteros, viudos o divorciados (52.4%). (Ver Tabla 2).

En relación con su escolaridad se encontró que en el sector público es en donde hay más población con estudios hasta de bachillerato y con estudios a nivel superior, mientras que en la iniciativa privada se encuentran más personas con estudios a nivel técnico.

TABLA 2

Características sociodemográficas de la muestra total por sector

SEXO	PUBLICO		PRIVADO		TOTAL	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Femenino	347	64.4	89	60.5	436	63.8
Masculino	190	35.3	58	39.5	248	36.0
No inf.	1	.3			1	.2
Total	538	100.0	147	100.0	685	100.0
$\chi^2 = .66$ n.s.						
EDAD						
De 17 a 25 años	181	33.6	69	46.9	250	36.5
26-35	224	41.6	53	36.1	277	40.4
36-45	79	14.7	16	10.9	95	14.0
46-55	32	5.9	4	2.7	36	5.3
Más de 55	11	2.0	1	.7	12	1.7
No inf.	11	2.0	4	2.7	15	2.1
Total	538	100.0	147	100.0	685	100.0

\bar{x}	30.5		27.7			

t = 3.38	p < .001					
ESTADO CIVIL*						
Desunidos	275	50.5	86	59.3	361	52.4
Unidos	255	47.8	56	37.3	311	45.6
No inf.	8	1.6	5	3.3	13	2.0
Total	538	100.0	147	100.0	685	100.0
$\chi^2 = 3.05$ n.s.						
*La categoría desunidos incluye a los solteros divorciados y viudos mientras que la de unidos incluye a los casados o que viven en unión libre						
ESCOLARIDAD						
Hasta Nivel						
Bachillerato	162	30.1	37	25.2	199	29.1
Profesional	237	44.1	57	38.8	294	40.8
Nivel Técnico	124	23.0	49	33.3	173	25.6
No inf.	15	2.8	4	2.7	19	2.8
Total	538	100.0	147	100.0	685	100.0
$\chi^2 = 6.55$ p < .03						

En cuanto a sus características laborales se observó que más de la mitad de la población de ambos sectores tenían menos de cinco años de trabajar en la institución y de desempeñar el puesto en el que se encontraban en el momento de la encuesta, sin embargo es en el sector público en donde se encuentran empleados con más años de servicio en la institución y en el puesto.

Aproximadamente la mitad de los empleados del sector público están afiliados al sindicato, mientras que sólo el 18% de los del sector privado tienen sindicato, el resto de la población son empleados de confianza (Ver Tabla 3).

TABLA 3

Características laborales de la muestra total
por sector

ANTIGUEDAD EN LA INSTITUCION	PUBLICO		PRIVADO		TOTAL	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Menos de 6 años	278	51.7	97	66.0	375	54.8
6 - 10	111	20.6	24	16.3	135	19.7
11 - 15	42	7.8	9	6.1	51	7.4
16 - 20	29	5.4	2	1.4	31	4.5
Más de 20	46	8.6	4	2.7	50	7.2
No Inf.	32	5.9	11	7.5	43	6.4
Total	538	100.0	147	100.0	685	100.0

\bar{x}	7.5		4.1			

$t = 3.97$	$p < .0001$					
ANTIGUEDAD EN EL PUESTO						
Menos de 6 años	333	63.6	125	85.0	478	69.8
6 - 10	80	14.9	9	6.1	89	13.0
11 - 15	25	4.6	1	0.7	26	3.8
16 - 20	18	3.3	-	-	18	2.6
Más de 20	22	4.1	-	-	22	3.2
No Inf.	40	7.4	12	8.2	52	7.6
Total	538	100.0	147	100.0	685	100.0

\bar{x}	4.9		2.2			

$t = 4.48$	$p < .000$					
AFILIACION INSTITUCIONAL						
Confianza	227	42.2	91	61.9	318	46.4
Sindicato	261	48.5	27	18.4	288	42.1
Otros (interino, sustituto)	24	4.5	10	6.8	34	5.0
No Inf.	26	4.8	19	13.0	45	6.5
Total	538	100.0	147	100.0	685	100.0

$\chi^2 = 51.54$	$p < .00$					

Se puede concluir que no obstante la aparente semejanza

entre las características sociodemográficas y laborales de los empleados de ambos sectores, sí hubo diferencias significativas entre los grupos, como fue en las variables de edad, escolaridad, antigüedad en la institución y en el puesto y en afiliación institucional.

Se observa en las Tablas 2 y 3 que en el sector privado en comparación con el sector público se encuentran personas más jóvenes, con un promedio más bajo de antigüedad en la institución y en el puesto. Así mismo, es muy bajo el porcentaje de personas sindicalizadas (18.4%) en la iniciativa privada.

No se registraron diferencias estadísticamente significativas en las variables de sexo y estado civil.

INSTRUMENTOS

Se aplicaron 5 instrumentos en primera instancia: uno con dos opciones de respuesta: Inventario de Filosofía de Vida; y tres cuestionarios tipo Likert: Autoritarismo, Locus de Control y Orientación al Logro, cada uno de ellos con cinco opciones de respuesta, que van de completamente en desacuerdo hasta completamente de acuerdo.

La elección de los reactivos de los instrumentos originales se apoyo en dos criterios: la extensión de los instrumentos como fueron los casos del inventario de filosofía de vida y el de orientación al logro; y en el peso factorial de los reactivos originales los cuales debían ser superiores a .30 .

Los reactivos de los instrumentos tipo Likert se distribuyeron aleatoriamente.

Finalmente se aplicó un cuestionario de datos sociodemográfico-laborales. (Ver Anexo)

1.-Inventario de Filosofía de Vida. Fue diseñado por Díaz Guerrero (1967).¹⁰ Consta de 28 reactivos distribuidos en 4 subescalas: autoafirmación activa vs. obediencia afiliativa,

¹⁰ Citado en Díaz Guerrero e Iecoe

control interno vs. control externo, cautela vs. audacia y autonomía vs. interdependencia. Las definiciones de las subescalas son las siguientes (Díaz Guerrero, 1983, 1985).

Autoafirmación-activa vs. obediencia-afiliativa: El individuo autoafirmativo-activo es autoritario, agresivo, decide por sí solo, le agrada gobernar o dirigir y tiende a ser solitario, mientras que el obediente-afiliativo se describe como pasivo, con poca necesidad de autonomía, no rebelde, conforme, le gusta complacer a los demás y ser servicial. La subescala la integran 9 reactivos.

Control interno-activo vs. control externo-pasivo: Los sujetos con control interno-activo son poco impulsivos, más metódicos y reflexivos gozan de gran libertad interna. Las personas con control externo-pasivo son descontroladas, agresivas impulsivas, rebeldes y desorganizadas. La subescala la forman 11 reactivos.

Cautela pasiva vs. audacia: Los sujetos cautelosos son menos dominantes y exhibicionistas y tienen menos control interno, menos agresivos y menos impulsivos. En el caso contrario se encontrarían los audaces quienes son dominantes y arriesgados. Se forma la subescala de 4 reactivos.

Autonomía vs. interdependencia: Los sujetos autónomos tienen poco interés por obtener la aprobación de los demás, no les importa lo que piensen de ellos, mientras que los interdependientes son complacientes, no tienen deseos de valerse por sí mismos. La subescala se constituye por 4 reactivos.

Todos los reactivos que pertenecen al inventario de Filosofía de Vida tuvieron un peso factorial superior a .35 en sus respectivos factores (Díaz Guerrero, 1983).

2.- Escala de autoritarismo de Vigano (1986), consta de 62 reactivos y de 3 subescalas definidas por la autora de la siguiente manera.

Autoritarismo: "Dominación que una persona tiene sobre otra imponiéndole su propia voluntad, sin considerar las consecuencias" (p.34).
La subescala original la integran 32 reactivos y reportó una confiabilidad de .89

Democracia: "Tendencia que tiene una persona a resolver los problemas y decidir con base en la

comprensión de los intereses de otro(s)" (p. 35).

La subescala original la integran 24 reactivos con una confiabilidad de .81 .

Obediencia: "Tendencia a apoyar a la autoridad como tal, no cuestiona órdenes y leyes" (p. 35).
La subescala original está formada por 6 reactivos y reportan una confiabilidad de .74 .

Vigano(1986) probó la validez de constructo de la escala a través del análisis factorial.

Para el presente estudio se eligieron 50 de los 62 reactivos.

3.- Escala de Locus de Control de La Rosa (1986). Consta de 66 reactivos y de 5 subescalas, definidas por el autor de la siguiente forma.

Fatalismo/suerte: "...se refiere a creencias en un mundo ordenado, donde los refuerzos dependen de factores azarosos, tales como la suerte o el destino"(p.44).
La subescala original la integran 14 reactivos, el autor reportó una confiabilidad de .89 .

Poderosos del microcosmos: "... personas que tienen el poder, que están más cercanas al individuo y controlan su vida como son: jefe, patrón, padre, etc." (p.48)
La subescala consta de 9 reactivos y su confiabilidad es de .78 .

Poderosos del macrocosmos: " son personas que tienen el poder y que están más lejanas del sujeto. No obstante su acción y su poder influyen la vida de uno, por ejemplo los políticos, presidentes y gobernantes de las naciones más poderosas" (p.48).
La subescala consta de 11 reactivos y se reportó una confiabilidad de .87 .

Afectividad: " describe situaciones en que el individuo consigue sus objetivos a través de relaciones afectivas con quienes le rodean". (p.44).
La subescala consta de 11 reactivos y reportan una confiabilidad de .83 .

Internalidad-Instrumental: " situaciones en que el individuo controla su vida debido a su

esfuerzo, trabajo y/o capacidades" (p.44). La subescala la integran 10 reactivos y tuvieron un alpha de Cronbach de .87 .

La Rosa validó la escala con un análisis factorial.

Para este estudio se seleccionaron 46 de los 66 reactivos.

4.- Escala de orientación al logro de Diaz-Loving y Andrade (1984) consta de 21 reactivos y de 3 subescalas definidas por los autores de la siguiente manera.

Maestría: describe una preferencia por tareas difíciles y que representan un reto para el sujeto. La subescala original consta de 6 reactivos y reportó un alpha de Cronbach de .78 .

Trabajo: incluye reactivos que miden una actitud positiva hacia el trabajo en sí. La subescala consta de 6 reactivos y tuvo un alpha de Cronbach de .79 .

Competencia: describe el deseo de ser el mejor en situaciones interpersonales. La subescala consta de 7 reactivos y se reporta un alpha de Cronbach de .81 .

Los autores validaron psicométricamente la escala con análisis factorial.

En este caso, por no ser muy extensa la escala se utilizó completa.

5.- El cuestionario sociodemográfico lo formaron 9 preguntas que se referían a aspectos personales y laborales.

En total el instrumento se integró por 155 reactivos (Ver Anexo).

Los primeros cuatro instrumentos son válidos y confiables para la población mexicana, sin embargo, se procedió a revalidarlos, con el fin de contar con aquellos reactivos que realmente permitieran establecer diferencias entre la población encuestada.

DISEÑO DE INVESTIGACION

El estudio es de tipo ex post facto, con dos muestras independientes.

PROCEDIMIENTO

Se aplicaron los instrumentos en forma individual y grupal en las áreas de trabajo de los sujetos. Se dieron las instrucciones que aparecen a continuación, haciendo énfasis en que no había respuestas buenas o malas, ni límite de tiempo para constestar.

"Se está realizando una encuesta a personas que trabajan en instituciones públicas y privadas de la Ciudad de México, ¿podría contestar este cuestionario que mide algunos rasgos de personalidad?.

El cuestionario es anónimo, por favor conteste todas las preguntas lo más sinceramente posible".

TRATAMIENTO ESTADISTICO

1. Para conocer la distribución de las respuestas de los Sujetos a cada uno de los reactivos se obtuvieron las frecuencias.

2. Para conocer la significancia de la diferencia entre los grupos formados a partir de los datos sociodemográfico-laborales se calcularon la t de student y la χ^2 cuadrada.

3. Para revalidar los instrumentos tipo Likert se realizaron análisis factoriales con rotación ortogonal de tipo varimax (Nie y cols., 1984), debido a que se consideraban independientes cada una de las subescalas

No se realizó el análisis factorial para el inventario de Filosofía de Vida, ya que sus respuestas son dicotómicas.

4. Se hizo un análisis alpha de Cronbach para obtener los coeficientes de consistencia interna de cada una de las subescalas obtenidas.

5. A partir de la variable tipo de sector se efectuó un análisis de correlación de Pearson para analizar la relación y dirección entre todas las subescalas.

6. Con el fin de identificar aquellas subescalas que contribuían más a diferenciar los grupos, a partir de las variables sector, sexo y nivel de escolaridad y con ello probar las hipótesis general y la primera hipótesis específica, se realizaron los análisis discriminantes respectivos.

7. Para observar el efecto de las variables edad y antigüedad en la institución y en el puesto, sobre las variables tipo de sector, sexo y nivel de escolaridad en cada una de las subescalas se efectuó un análisis de covarianza con lo que se sometió a prueba la segunda hipótesis específica.

REVALIDACION DE INSTRUMENTOS

Para la revalidación de los instrumentos tipo Likert se aplicó el análisis factorial tipo varimax PAI (Nie y cols., 1975).

La selección de los reactivos en estos instrumentos se basó en su relación conceptual directa con el factor y en que tuvieran una carga factorial igual o superior a 0.30 .

A las subescalas que se conformaron a partir del análisis factorial se les calculó su consistencia interna a través del alpha de Cronbach.

En el caso del Inventario de Filosofía de Vida, se integraron las subescalas como lo indica Díaz Guerrero (1983), y también se calculó su consistencia interna por medio del alpha de Cronbach.

INVENTARIO DE FILOSOFIA DE VIDA

Las subescalas que integran el inventario son cuatro.

1 Subescala de Cautela

No.	Reactivos
1	Lo más importante de un trabajo, llevarse bien con los compañeros o terminarlo.
2	Le gusta hacer las cosas con calma o tan rápido como pueda.
3	Es generalmente precavido o arriesgado.
28	Es mejor ser arriesgado o ser precavido.

2 Subescala de Control

4	Respetar a las personas por su posición o por lo que han hecho.
5	Los problemas difíciles se resuelven mejor cooperando o compitiendo.
6	Prefiere utilizar sus propias ideas o las de otros.
8	Uno debería ir de acuerdo con la opinión de la

- mayoría o con la de uno.
- 9 Es más importante la calificación de los hijos o que estudien duro.
- 11 Me va bien en un trabajo porque me preparé bien o porque es fácil.
- 12 Los problemas que uno tiene son debidos a la mala suerte o uno se los busca.
- 17 Cuando hay cualquier problema es mejor hacer algo luego o esperar para ver que sucede.
- 18 Preferiría un empleo en donde el trabajo es interesante o donde la gente es amigable.
- 19 Cuando hay un problema uno debe enfrentarlo o ignorarlo.
- 22 El mundo es como es y hay muy poco que el hombre puede hacer para cambiarlo o sí puede cambiarlo.

3 Subescala de Autoafirmación-Activa

- 7 Es mejor saber obedecer o saber mandar.
- 10 Cuando está con amistades le gusta ser el primero en decir lo que van a hacer o que ellas sean primero.
- 13 El trabajo de la casa es para sobrellevarlo o para gozarlo.
- 14 Usted debería ser expresivo o calmado.
- 15 Nunca se debe dudar de la palabra de la madre o sí dudar.
- 16 El trabajo es un deber o tiene en sí su propia recompensa.
- 21 Poner en duda las órdenes del padre o siempre obedecerlas.
- 23 La vida es para gozarla o para sobrellevarla.
- 24 Las órdenes del maestro siempre hay que obedecerlas o hay que ponerlas en duda.

4 Subescala de Autonomía

- 20 No se necesita de la aprobación de los demás o sí se necesita.
- 25 Es mejor resolver uno sus problemas o buscar ayuda.
- 26 Le dan a usted mayores alegrías sus amigos o algo bien hecho.
- 27 No tiene suficiente confianza en sí mismo o sí la tiene.

TABLA 4

Consistencia interna de las subescalas de filosofía de vida

Subescala	Nombre	No. de Reactivos	Alpha	g.
1	Cautela	4	0.51	.01
2	Control	11	0.43	.01
3	Autoafirmación Activa.	9	0.49	.01
4	Autonomía	4	0.25	.01

ESCALA DE AUTORITARISMO

El análisis de componentes principales reportó 14 factores iniciales con valores superiores a 1.00 de los cuales se eligieron los cuatro primeros por tener una mejor claridad conceptual, mismos que explican el 31.3% de la varianza total de la prueba.

TABLA 5

Factores iniciales de autoritarismo
con valores propios mayores a 1.00

FACTOR	VALORES PROPIOS (EIGEN VALUE)	% DE VARIANZA	% ACUMULADO
1	7.27075	14.5	14.5
2	4.08332	8.2	22.7
3	2.60463	5.2	27.9
4	1.68406	3.4	31.3
5	1.54159	3.1	34.4
6	1.40003	2.8	37.2
7	1.28135	2.6	39.7
8	1.20401	2.4	42.1
9	1.17385	2.3	44.5
10	1.13368	2.3	46.8
11	1.12539	2.3	49.0
12	1.08043	2.2	51.2
13	1.04480	2.1	53.3
14	1.01750	2.0	55.3

En esta escala de autoritarismo se eligieron 33 reactivos que miden 4 dimensiones llamadas: Autoritarismo (Auto),

Democracia (Demos), Obediencia (Obed) e Insubordinación (Insub).

Las tres primeras dimensiones corresponden al instrumento original, y la cuarta se categoriza como insubordinación entendida como la tendencia de desagrado por sujetarse o someterse a las órdenes o dominio de otros. Integran la subescala 3 reactivos.

TABLA 6

Análisis factorial de la escala de autoritarismo

No.	Pregunta	F1 Auto.	F2 Demos.	F3 Obed.	F4 Insub
37	Pienso que la mayoría de la gente es inepta.	.31	.06	.01	.09
54	Daño a quien no hace mi voluntad.	.43	-.06	.09	-.04
60	Obligo a los demás a hacer lo que quiero.	.55	.09	-.01	.09
68	Los demás me obedecen por temor.	.60	.14	.02	-.04
73	Me impongo por la fuerza.	.58	-.04	.14	.15
77	Manipulo a otros para lograr lo que necesito.	.63	-.08	-.01	-.06
84	Me gusta mandar a otros.	.30	.09	.09	.03
89	Impongo lo que quiero.	.57	.06	.17	.31
90	Amenazo a la gente cuando no cumple mis órdenes.	.64	-.02	.01	-.01
98	Impongo mi forma de pensar.	.41	.04	.10	.57
111	Me aprovecho de otros.	.66	-.10	.01	.06
112	Impongo mi forma de pensar aunque parezca irrazonable.	.53	-.08	.13	.47
117	Hago las cosas a mi conveniencia.	.49	-.26	.05	.10
119	Consigo lo que quiero a gritos.	.65	-.07	-.10	.05
127	Uso mi posición para imponer mis deseos.	.68	-.06	.05	.18
128	Impongo mi manera de ser.	.69	.03	.05	.22
138	Uso el poder para eliminar conflictos.	.47	.05	-.04	.01
101	Busco el diálogo para resolver problemas.	.01	.57	.01	-.03
103	Antes de tomar una decisión tomo en cuenta la opinión de otros.	.05	.51	.05	.04
108	Tomo en cuenta los sentimientos de otra persona.	-.09	.43	.12	.02
122	Platico con las personas antes de decidir.	-.11	.62	.06	.01
123	Respeto la forma de ser de los demás.	-.30	.31	.20	-.01
125	En mis decisiones acepto sugerencias de otras personas.	-.08	.66	-.03	-.04
134	Antes de dictar una orden considero las opiniones de los demás.	-.01	.66	.04	-.01
143	Aprendo de los demás en mis relaciones con otros.	-.05	.33	-.03	-.03

No.	Pregunta	F1 Auto.	F2 Demos.	F3 Obed.	F4 Insub
46	Uno debe obedecer al padre aunque sus órdenes no sean buenas.	.09	-.02	.52	.10
49	Siempre me va bien cuando obedezco a mis superiores	.05	.09	.65	.08
53	Respeto a la autoridad aunque sea arbitraria.	.06	-.14	.57	.01
110	Cumplo las órdenes de mis superiores al pie de la letra.	-.04	.13	.61	-.16
130	Me siento culpable si desobedezco a una autoridad.	.10	.06	.67	-.04
38	Me enoja que me den órdenes.	.09	-.08	.05	.51
95	Critico la forma como hacen las cosas.	.16	.15	-.11	.40
97	Me cuesta trabajo ajustarme a las normas	.10	-.07	-.06	.60

TABLA 7

Consistencia interna de las subescalas de autoritarismo

Subescala	Nombre	No. de Reactivos	Alpha	p
1	Autoritarismo	17	0.88	.01
2	Democracia	8	0.71	.01
3	Obediencia	5	0.64	.01
4	Insubordinación	3	0.49	.01

ESCALA DE LOCUS DE CONTROL

El análisis de componentes principales reportó 10 factores iniciales con valores propios superiores a 1.00, de

donde se eligieron los 5 primeros por su claridad conceptual, mismos que explican el 43.1% de la varianza total de la escala.

TABLA 8

Factores iniciales de locus de control
con valores propios mayores a 1.00

FACTOR	VALORES PROPIOS (EIGEN VALUE)	% DE VARIANZA	% ACUMULADO
1	9.54567	20.8	20.8
2	3.67858	8.0	28.7
3	3.17674	6.9	35.7
4	1.88818	4.1	39.8
5	1.53786	3.3	43.1
6	1.24615	2.7	45.8
7	1.18865	2.6	48.4
8	1.11747	2.4	50.8
9	1.05432	2.3	53.1
10	1.00906	2.2	55.3

En esta escala se obtuvieron 39 reactivos que miden 5 dimensiones: Suerte (Ste), Afectividad (Afecto), Internalidad (Inter), Poderosos del Macrocosmos (Macro) y Poderosos del Microcosmos (Micro).

TABLA 9

Análisis factorial de la escala de locus de control

No.	Pregunta	F1 Ste	F2 Afecto	F3 Inter	F4 Macro	F5 Micr
30	Muchas puertas se me abren porque tengo suerte.	.39	.20	.01	.06	.07
39	El futuro es cuestión de buena o mala suerte.	.52	-.13	.01	.19	.03
59	Cuando logro lo que quiero es porque he tenido buena o mala suerte.	.60	.21	-.10	.07	.22
67	Que tenga dinero es cosa del destino.	.39	.03	.03	.14	.17
88	Puedo llegar a ser alguien importante si tengo suerte.	.72	.18	.01	.03	.08
93	Puedo mejorar mis condiciones de vida si tengo suerte.	.78	.16	.01	.11	.08
105	Que yo tenga un buen empleo es cuestión de suerte.	.67	.28	-.20	.11	.15
116	El que llegue a tener mejores puestos en mi trabajo dependerá de la suerte.	.71	.24	-.17	.08	.09
133	Puedo subir en la vida si tengo suerte.	.74	.31	-.09	.08	.12
145	El que yo llegue a tener éxito dependerá de la suerte.	.69	.36	-.14	.09	.09
52	El éxito en el trabajo dependerá de qué tan agradable sea.	.08	.40	.04	.08	.26
56	Puedo tener éxito en la vida si soy simpático.	.10	.69	.03	.08	.09
66	Caerle bien a la gente me ayuda a resolver problemas.	.10	.37	.11	.06	-.02
69	En la vida puedo conseguir cosas si soy bueno con la gente.	.10	.37	.05	.01	-.08
94	Mi éxito dependerá de lo agradable que sea.	.32	.64	.07	.04	.13
106	Puedo conseguir lo que quiero si agrado a los demás.	.21	.70	-.08	.08	.09
137	Me va bien en la vida porque soy simpático.	.24	.72	-.02	.05	.05
142	Muchas puertas se me abren porque soy simpático.	.18	.75	.02	.03	-.01
146	Puedo mejorar mi vida si le caigo bien a la gente.	.22	.68	-.01	.05	.04

No.	Pregunta	F1 Ste	F2 Afecto	F3 Inter	F4 Macro	F5 Micr
29	Mejorar mis condiciones es cuestión de esfuerzo personal.	-.06	.03	.35	.05	-.04
80	Lo que me pasa es consecuencia de mis acciones.	-.08	.04	.32	-.04	-.04
96	Que yo consiga un empleo depende de mis capacidades.	-.01	-.06	.70	-.01	.02
102	Que yo tenga dinero para vivir depende de mí.	-.06	.10	.71	.03	-.01
109	Obtener las cosas que quiero depende de mí.	-.10	.03	.76	-.08	-.02
124	Llegar a tener éxito depende de mí.	-.10	-.08	.67	.01	-.10
135	El éxito en mi empleo depende de mí.	-.07	.01	.73	-.05	.01
47	Las guerras dependen de los gobiernos.	.02	.02	.08	.65	.10
57	El problema del hambre está en manos de los poderosos.	.09	.09	.01	.66	.15
65	Los problemas mundiales están en manos de los poderosos.	.10	.03	-.03	.75	.17
70	No tengo influencia en las decisiones que se toman respecto al destino de mi país.	.03	.10	-.02	.52	-.05
76	No puedo influir en la solución del problema de la vivienda.	.00	.05	-.03	.60	-.02
83	La paz entre los pueblos depende de los gobiernos.	.12	.02	.01	.69	-.05
129	La mejoría de las condiciones de vida depende de los poderosos.	.29	.06	-.01	.53	.15
147	Mi país está dirigido por pocas personas en el poder.	.15	.08	-.06	.69	.07
48	Para resolver los problemas necesito ayuda de gente importante.	.13	.03	-.07	.14	.50
55	Mi éxito dependerá de los que tienen el poder.	.21	.19	-.04	.07	.58
62	Conservar mi empleo depende principalmente de mis jefes.	.17	.15	-.01	.04	.69
72	El éxito en el trabajo dependerá de las personas que están arriba de mí.	.27	-.04	-.05	.26	.60
120	Mejorar mis condiciones de vida depende de los que tienen el poder.	.23	.24	-.20	.17	.31

TABLA 10

Consistencia interna de las subescalas de locus de control

Subescala	Nombre	No. de Reactivos	Alpha	p.
1	Suerte	10	0.87	.01
2	Afectividad	9	0.84	.01
3	Internalidad	7	0.78	.01
4	Macrocosmos	8	0.82	.01
5	Microcosmos	5	0.68	.01

ESCALA DE ORIENTACION DE LOGRO

El análisis de componentes principales reportó 5 factores iniciales con valores propios superiores a 1.04, se eligieron los cinco por su claridad conceptual, estos explican el 49.7% de la varianza total de la escala.

TABLA 11

Factores iniciales de orientación de logro con valores propios mayores a 1.00

FACTOR	VALORES PROPIOS (EIGEN VALUE)	% DE VARIANZA	% ACUMULADO
1	4.67986	22.3	22.3
2	2.29723	10.9	33.2
3	1.26247	6.0	39.2
4	1.15688	5.5	44.7
5	1.04693	5.0	49.7

A partir del análisis factorial se decidió redefinir algunas subescalas ya que el reagrupamiento de los reactivos no coincidió en todos los casos con las subescalas originales.

La subescala de maestría, se integró por dos factores, perseverancia y realización.

La subescala de competencia mantuvo algunos reactivos y los demás formaron una nueva dimensión conceptualizada como rivalidad.

Por lo tanto se obtuvieron y definieron las siguientes

dimensiones.

Perseverancia: Se refiere a la firmeza y constancia del individuo en las actividades que elige. Se integra por seis reactivos.

Realización: Es cuando se hace efectiva y con gusto una actividad que se desea. Se integra por cuatro reactivos.

Rivalidad: El sujeto presenta sentimientos de coraje y envidia cuando actúa como oponente y no logra sus propósitos. Se integra por tres reactivos.

Las subescalas de competencia y trabajo se mantienen con su definición original, pero en el caso de competencia sólo la forman 4 reactivos y en el de trabajo 3.

En total el instrumento se formó con 20 reactivos.

TABLA 12

Análisis factorial de la escala de orientación al logro

No.	Pregunta	F1 Persev	F2 Realiz	F3 Comp	F4 Rival	F5 Tra
41	Soy cuidadoso al extremo de la perfección.	.49	-.01	.17	.01	.07
87	Soy dedicado en las cosas que emprendo.	.72	.02	.08	-.06	.21
92	Cuando se me dificulta una tarea insisto hasta dominarla.	.67	.20	.05	.03	.08
100	Me gusta que lo que hago quede bien hecho.	.54	.50	-.04	.08	.08
107	No estoy tranquilo hasta que mi trabajo queda bien hecho.	.62	.28	.05	-.03	.18
136	Una vez que empiezo una tarea persisto hasta el fin.	.54	.37	.10	-.05	-.03
32	Me siento bien cuando logro lo que me propongo.	-.17	.60	.03	.05	.41
40	Es importante para mí hacer las cosas cada vez mejor.	.16	.58	.08	-.07	.19
115	Un buen trabajo me causa satisfacción.	.32	.71	.02	.02	.08
141	Me causa satisfacción mejorar mis ejecuciones previas.	.22	.56	.26	-.03	-.14
42	Me gusta trabajar en situaciones en las que haya que competir.	.18	-.05	.66	.18	.10
43	Es importante para mí hacer las cosas mejor que los demás.	.08	.22	.56	.08	.22
64	Ganarle a otros es bueno tanto en el juego como en el trabajo.	.06	-.03	.56	.38	.04
126	Me esfuerzo más cuando compito con otros.	.05	.21	.71	-.01	.00
34	Me disgusta cuando alguien me gana.	-.01	-.07	.06	.83	-.05
35	Disfruto cuando puedo vencer a otros.	.03	.02	.17	.72	-.02
132	Me enoja que otros trabajen mejor que yo.	-.08	.02	.07	.65	-.06
51	Me es importante hacer las cosas lo mejor posible.	.23	.10	.18	-.08	.46
71	Me gusta ser trabajador.	.17	.23	-.03	.06	.72
81	Soy cumplido en las tareas que me asignan.	.51	.02	.09	.12	.54

TABLA 13

Consistencia interna de las subescalas de orientación al logro

Subescala	Nombre	No. de Reactivos	Alpha	p.
1	Perseverancia	6	0.75	.01
2	Realización	4	0.61	.01
3	Competencia	4	0.63	.01
4	Rivalidad	3	0.63	.01
5	Trabajo	3	0.47	.01

Una vez revalidadas las escalas, las 18 subescalas obtenidas se correlacionaron entre sí, tomando en consideración el sector, a través del coeficiente de correlación de Pearson.

En la tabla 14, se observan los coeficientes de correlación mayores a 0.20, abajo de la diagonal aparecen las correlaciones del sector público y arriba de la diagonal las de la iniciativa privada.

TABLA 14

CORRELACIONES TIPO PEARSON (r) SUPERIORES A 0.20 ENTRE LAS SUBESCALAS DEL ESTUDIO POR TIPO DE SECTOR

	CAUT	CONT	AUTOAF	AUTON	AUTOR	INSUB	DEMOC	OBED	SUERTE	AFECT	INTER	MACRO	MICRO	PERSE	REALI	TRABAJO	COMPE	RIVAL
CAUTELA			-0.21															
CONTROL			0.28					-0.21				-0.24	-0.23					
AUTOAFIRMACION		0.26						-0.37	-0.22				-0.20			0.22		
AUTONOMIA		0.22								-0.25			-0.32	0.23		0.25		-0.24
AUTORITARISMO						0.30	-0.26		0.30	0.22	-0.27		0.47	-0.36	-0.41			0.35
INSUBORDINACION					0.45									-0.31				0.31
DEMOCRACIA											0.45			0.52	0.47	0.23	0.32	
OBEDIENCIA			-0.20						0.25	0.20			0.34		0.21			
SUERTE		-0.23			0.47	0.23		0.25		0.30	-0.31	0.31	0.54		0.26			
AFECTIVIDAD				-0.20	0.30	0.21		0.20	0.54				0.36				0.22	0.25
INTERNALIDAD		0.23					0.37	0.25	-0.20				-0.35	0.52	0.50	0.23		
MACROCOSMOS					0.23			0.28	0.34	0.24			0.40					
MICROCOSMOS		-0.26	-0.24		0.30	0.22		0.33	0.54	0.30		0.40		-0.24	-0.28			0.22
PERSEVERANCIA				0.20	-0.21		0.36	0.26			0.61				0.44	0.42	0.25	
REALIZACION		0.20					0.33				0.55			0.53				
TRABAJO					-0.21		0.32				0.48			0.52	0.42			
COMPETENCIA					0.23			0.31	0.22	0.30	0.31	0.24		0.33	0.20	0.28		0.20
RIVALIDAD					0.51	0.33			0.21	0.28							0.35	

ABAJO DE LA DIAGONAL SECTOR PUBLICO

ARRIBA DE LA DIAGONAL INICIATIVA PRIVADA

EN TODAS LAS CORRELACIONES $p < 0.01$

RESULTADOS

MEDIAS DE SUBESCALAS POR TIPO DE INSTITUCION

En la Tabla 15 se muestran las medias de las subescalas según el tipo de institución al que pertenecen los burócratas. Las primeras cuatro subescalas corresponden al Inventario de Filosofía de Vida cuyo valores varían de 1 a 2, mientras que las escalas restantes se califican con el rango teórico de 1 a 5.

TABLA 15

Medias de las subescalas por tipo de institución

Subescalas	Público	Privado
FILOSOFIA DE VIDA		
Cautela	1.71	1.67
Control	1.89	1.89
Autonomía	1.68	1.65
Autoafirmación-activa	1.64	1.65
AUTORITARISMO		
Autoritarismo	1.86	1.82
Rivalidad	2.52	2.53
Democracia	3.83	3.85
Obediencia	2.65	2.80
LOCUS DE CONTROL		
Suerte	2.23	2.17
Afecto	2.65	2.76
Internalidad	4.21	4.33
Macrocosmos	2.79	2.82
Microcosmos	2.12	2.07
ORIENTACION AL LOGRO		
Perseverancia	4.13	4.19
Realización	4.33	4.50
Trabajo	3.94	4.04
Competencia	3.40	3.44
Rivalidad	2.52	2.50

Para probar la hipótesis general y la primera hipótesis específica, con las que se pretende diferenciar el comportamiento de los grupos dependiendo del tipo de

institución, sexo y nivel de escolaridad, se utilizó el análisis discriminante con el método paso a paso tipo Mahalanobis.

Debido a la diferencia en el tamaño de los grupos y para obtener el coeficiente de clasificación, se modificó el valor por default de Prior (.50) calculando la proporción respectiva en cada uno de los grupos.

En este análisis se incluyeron las 18 subescalas, que se obtuvieron después de revalidar los instrumentos, ellas son:

1) Filosofía de vida: cautela, control, autoafirmación-activa y autonomía.

2) Autoritarismo: autoritarismo, insubordinación, democracia, y obediencia.

3) Locus de control: suerte, afectividad, internalidad, macrocosmos, microcosmos.

4) Orientación al logro: perseverancia, realización, competencia, rivalidad y trabajo.

1. ANALISIS DISCRIMINANTE POR TIPO DE INSTITUCION

En este primer análisis se formaron dos grupos el del sector público con 129 Sujetos y el de la iniciativa privada con 43 Sujetos, en total participaron 172 Sujetos. Los demás Sujetos no entraron al análisis porque al menos había un valor perdido en una o algunas subescalas. Se observa en la tabla 16 que la probabilidad de que la función extraída fuera aleatoria es de .01 .

TABLA 16

Función Canónica Discriminante de Burocratas del Sector Público y de la Iniciativa Privada

Función	Eigenvalue	% de varianza	% acumulado	Correlación Canónica
1	.11213	100.0	100.0	.3175319
Después de la Función	Lambda de Wilks	Chi Cuadrada	Grados de Libertad	Nivel de Significancia
0	.8991735	17.696	7	.01

En la siguiente tabla se concluye que a partir de los centroides, la muestra del sector público se encuentra a menos de la tercera parte de una unidad a la izquierda de la distribución normalizada y la muestra de la iniciativa privada a un poco más de la mitad de una unidad a la derecha de la media de la distribución normalizada.

TABLA 17

Función Canónica Discriminante Evaluada en las Medias de los Grupos (Centroides)

Sector Público	-0.1922
Iniciativa Privada	0.57662

En la Tabla 18 se presentan las 7 subescalas que formaron la función discriminante, lo que significa que los empleados de instituciones públicas y privadas difieren significativamente sólo en dichas dimensiones.

TABLA 18

Tabla Sumaria del Análisis Discriminante Efectuado con las Subescalas para la Comparación entre Sectores

Subescalas	Lambda de Wilks	Signific.	D Cuadrada Mínima	Signific.
Cautela	.9696	.02	.1650	.02
Autoritarismo	.9524	.01	.2630	.01
Insubordinación	.9336	.00	.3744	.00
Obediencia	.9217	.00	.4477	.00
Microcosmos	.9139	.01	.4964	.01
Control	.9047	.01	.5547	.01
Autonomía	.8991	.01	.5910	.01

Entre estos dos grupos no hubo diferencias en las subescalas de autoafirmación-activa, democracia, suerte, afectividad, macrocosmos, perseverancia, realización, trabajo, competencia y rivalidad.

En la Tabla 19 se presentan los valores de los coeficientes estandarizados los cuales indican en términos generales que hay tres grupos de subescalas, en cuanto a la aportación que hacen para formar la función discriminante.

El primer grupo esta constituido por las subescalas de autoritarismo, cautela, insubordinación y poderosos del microcosmos ya que tienen los coeficientes más altos (.40 y mayores en términos absolutos, Reidl, 1985).

Un segundo grupo integrado por una sola subescala, obediencia, con un valor de .39, un tercer grupo formado por las subescalas de control y autonomía, con coeficientes que van de .25 a .29 .

TABLA 19

Coefficientes Estandarizados de la Función Canónica
entre Sectores

Autoritarismo	-.60
Insubordinación	.54
Obediencia	.39
Microcosmos	-.44
Cautela	-.58
Control	-.29
Autonomía	-.25

En la Tabla 20 se observa que los empleados de instituciones públicas mostraron mayores rasgos de cautela, autoritarismo, creencia en los poderosos del microcosmos, control y autonomía, mientras que los de iniciativa privada puntuaron más alto en insubordinación y en obediencia.

TABLA 20

Medias y Desviaciones Estándar de las Subescalas que Formaron
la Función Discriminante por Sector

		Pública	Privada	F	p
Cautela	\bar{x}	1.69	1.58	5.3223	.02
	σ	.27	.27		
Autoritarismo	\bar{x}	1.91	1.77	4.2173	.01
	σ	.57	.51		
Insubordinación	\bar{x}	2.51	2.65	3.9779	.00
	σ	.75	.73		
Obediencia	\bar{x}	2.72	2.82	3.5462	.00
	σ	.75	.67		
Microcosmos	\bar{x}	2.18	1.98	3.1269	.01
	σ	.68	.63		
Control	\bar{x}	1.89	1.86	2.8942	.01
	σ	.12	.12		
Autonomía	\bar{x}	1.69	1.66	2.6271	.01
	σ	.23	.23		

En la Tabla 21 se observa el porcentaje de casos agrupados correctamente.

Tabla 21

Resultados de Clasificación de Sujetos Empleando los Coeficientes de Clasificación Obtenidos del Análisis Discriminante entre Sectores

	N	Sector	
		Público	Iniciativa Privada
Sector Público	232	18 (7.8%)	214 (92.2%)
Iniciativa Privada	78	1 (1.3%)	77 (98.7%)
Total	310		

375 casos tuvieron por lo menos un valor faltante en alguna de las subescalas discriminantes, por lo que quedaron excluidos de la clasificación.

Es interesante observar como el 92.2% de los empleados del sector público contestan como si fueran del sector privado. Sólo el 30.65% de los empleados se asignaron correctamente, lo que significa que la memoria de un nuevo sujeto no sería confiable, en particular si son del grupo del sector público.

2. ANALISIS DISCRIMINANTE POR SEXO

En este análisis participaron 89 mujeres y 83 hombres en total 172 Sujetos. Los otros Sujetos no participaron porque al menos tenían un valor perdido en una de las subescalas.

En la siguiente tabla se observa que la probabilidad de que la función extraída fuera aleatoria es de .009.

TABLA 22

Función Canónica Discriminante por Sexo

Función	Eigenvalue	% de varianza	% acumulada	Correlación Canónica
1	.12948	100.0	100.0	.3385
Después de la Función	Lambda de Wilks	Chi Cuadrada	Grados de Libertad	Nivel de Significancia
0	.8853646	20.21	8	.009

En relación a la Tabla No. 23 la función medida en la media de los grupos señala que la distancia que separa a los hombres de las mujeres no llega a una unidad.

Los hombres se encuentran a una tercera parte de la unidad a la izquierda de la distribución normalizada y las mujeres también a una tercera parte de la unidad pero a la derecha de la distribución normalizada.

TABLA 23

Función Canónica Discriminante Evaluada en las Medias de los Grupos (Centroides)

Mujeres	-.3454
Hombres	.3704

Como puede observarse de las dieciocho subescalas incluidas, ocho de ellas formaron la función canónica discriminante. (Ver Tabla 24)

No se encontraron diferencias estadísticamente significativas en autoafirmación-activa, autonomía, autoritarismo, obediencia, internalidad, macrocosmos, microcosmos, perseverancia, realización y competencia.

TABLA 24

Tabla Sumaria del Análisis Discriminante Efectuado con las Subescalas para la Comparación por Sexo

Subescalas	Lambda de Wilk	Signific.	D Cuadrada Mínima	Signific.
Democracia	.9714	.02	.1164	.02
Trabajo	.9354	.00	.2730	.00
Rivalidad	.9202	.00	.3429	.00
Suerte	.9147	.00	.3689	.00
Afectividad	.9037	.00	.4213	.00
Cautela	.8967	.00	.4555	.00
Control	.8909	.00	.4844	.00
Insubordinación	.8853	.00	.5125	.00

A partir de los coeficientes de las subescalas que conformaron la función discriminante, se formaron tres grupos. (Ver tabla 25).

El primero incluye a las subescalas de democracia, suerte, trabajo y rivalidad, el segundo grupo a afectividad y control y el tercero a insubordinación y cautela.

TABLA 25

Coefficientes Estandarizados de la Función Canónica por Sexo

Insubordinación	-.26
Democracia	.70
Suerte	-.45
Afectividad	.37
Cautela	.25
Control	-.30
Trabajo	-.64
Rivalidad	.47

En la Tabla 26 se muestra que las mujeres en comparación con los hombres puntúan más alto en trabajo, suerte y control, mientras que los hombres en democracia, rivalidad, afectividad, cautela e insubordinación.

TABLA 26

Medias y Desviaciones Estandar. de las Subescalas que Formaron
la Función Discriminante por Sexo

Subescala		Mujeres	Hombres	F	p
Democracia	\bar{x}	3.80	3.98	5.0009	.02
	σ	.51	.55		
Trabajo	\bar{x}	4.44	4.29	5.8294	.00
	σ	.53	.65		
Rivalidad	\bar{x}	2.43	2.69	4.8523	.00
	σ	1.00	.94		
Suerte	\bar{x}	2.17	2.12	3.8918	.00
	σ	.68	.75		
Afectividad	\bar{x}	2.62	2.80	3.5340	.00
	σ	.78	.69		
Cautela	\bar{x}	1.65	1.68	3.1649	.00
	σ	.27	.27		
Control	\bar{x}	1.89	1.87	2.8673	.00
	σ	.12	.12		
Insubordinación	\bar{x}	2.53	2.55	2.6381	.00
	σ	.79	.71		

En la Tabla 27 se presenta la clasificación de los sujetos y se concluye que el 54.17% de los casos fueron agrupados correctamente, esto es, de cada cien sujetos a los que se les quiera asignar su membresía, 54 estarán agrupados adecuadamente.

TABLA 27

Resultados de Clasificación de Sujetos Empleando los Coeficientes de Clasificación Obtenidos del Análisis Discriminante Por Sexo

	Nº	Mujeres	Hombres
Mujeres	177	55 (31.1%)	122 (68.9%)
Hombres	135	21 (15.6%)	114 (84.4%)
Casos no Agrupados	1	1 (100.0%)	0

372 casos tuvieron por lo menos un valor faltante en alguna de las variables discriminantes, por lo que quedaron excluidos de la clasificación.

3. ANALISIS DISCRIMINANTE POR NIVEL DE ESCOLARIDAD

Con esta variable se formaron 3 subgrupos: el primero incluye a 41 Sujetos que tienen estudios de primaria, secundaria y bachillerato, el segundo grupo a los que tienen estudios a nivel superior 87 Sujetos y el tercero que agrupa a 40 Sujetos con estudios a nivel técnico. En total 168 personas participaron en este análisis porque al menos había un valor faltante en una o algunas subescalas.

En la Tabla 28 se encuentran los datos más importantes para la función canónica, al comparar a los Sujetos por nivel de escolaridad. Se observa en la tabla que la probabilidad de que la primera función obtenida fuera aleatoria es de .00 .

TABLA 28

Función Canónica Discriminante por Nivel de Escolaridad

Función	Eigen value	% de varianza	% acumulado	Correlación Canónica
1	.24783	80.69	80.69	.4456
2	.05930	19.31	100.00	.2366
Después de la Función	Lambda de Wilks	Chi Cuadrada	Grados de Libertad	Nivel de Significancia
0	.7565	45.20	14	.00
1	.9440	9.33	6	.15

En la siguiente tabla se muestra que en la primera función, la distancia que separa al grupo de bachillerto de los de nivel superior es un poco más de la tercera parte de la unidad y de los de carrera técnica es casi la unidad.

Los sujetos con estudios hasta de bachillerato se encuentran en la media de la distribución normal, los que tienen estudios a nivel superior a un tercio de la unidad a la izquierda de la distribución normalizada y los que tienen carrera técnica casi a una unidad a la derecha de la distribución normalizada.

TABLA 29

Función Canónica Discriminante Evaluada en las Medias de los Grupos (Centroides)

	Función 1	Función 2
Hasta Bachillerato	0.01091	-0.42471
Nivel Superior	-0.38825	0.13475
Carrera Técnica	0.83325	0.14226

En la Tabla 30 se presentan las siete subescalas que formaron la función canónica discriminante a partir del nivel de escolaridad de los Sujetos.

No se encontraron diferencias en las subescalas de

control, cautela, autonomía, democracia, obediencia, insubordinación, afectividad, internalidad, perseverancia, realización y trabajo.

TABLA 30

Tabla Sumaria del Análisis Discriminante Efectuado con las Subescalas que se Obtuvieron por Nivel de Escolaridad

Subescalas	Lambda de Wilks	Signific.	D Cuadrada Mínima	Signific.
Rivalidad	.9190	.00	.5435	.22
Autoritarismo	.8996	.00	.1669	.10
Microcosmos	.8781	.00	.3133	.03
Macrocosmos	.8461	.00	.3730	.12
Autoafirmación				
Activa	.8135	.00	.4548	.11
Competencia	.7962	.00	.4688	.05
Suerte	.7481	.00	.5234	.09

A partir de los coeficientes de las subescalas que integran la primera función discriminante se forman cuatro grupos. (Ver Tabla 31).

El primero integrado por las subescalas de suerte, poderosos del microcosmos y rivalidad, siendo esta última la que más diferencia a los Sujetos. El segundo grupo se forma por poderosos del macrocosmos y autoafirmación-activa.

El tercer grupo lo integra una sola subescala, competencia y la última subescala que establece diferencias es autoritarismo.

TABLA 31

Coefficientes Estandarizados de la Función Cándida
por Nivel de Escolaridad

	Función 1	Función 2
Autoritarismo	.08	-1.08
Suerte	.59	.56
Macrocosmos	.33	-.38
Microcosmos	-.48	.67
Autoafirmación-activa	-.35	.20
Competencia	.26	.38
Rivalidad	-.87	.14

A partir de la siguiente tabla se observa que las personas con estudios hasta de bachillerato obtienen puntajes más altos solamente en la subescala de autoritarismo.

Los que tienen estudios a nivel superior sus puntajes más altos los obtienen en las subescalas de rivalidad, poderosos del microcosmos y autoafirmación-activa.

Y las personas con estudios técnicos sus puntajes más altos los obtienen en poderosos del macrocosmos, competencia y suerte.

TABLA 32

Medias y Desviaciones Estándar de las Subescalas que Formaron la Función Discriminante por Nivel de Escolaridad

Subescala	Hasta Bachillerato	Nivel Superior	Carrera Técnica	F	p
Rivalidad	\bar{x} 2.55 σ .98	2.77 .91	2.08 .97	7.2651	.00
Autoritarismo	\bar{x} 1.97 σ .51	1.87 .54	1.78 .63	4.4523	.00
Microcosmos	\bar{x} 2.04 σ .61	2.19 .65	2.13 .76	3.6479	.00
Macrocosmos	\bar{x} 2.86 σ .73	2.73 .89	2.98 .82	3.5276	.00
Autoafirmación Activa	\bar{x} 1.65 σ .20	1.69 .15	1.59 .18	3.4988	.00
Competencia	\bar{x} 3.46 σ .82	3.59 .76	3.65 .79	3.2168	.00
Suerte	\bar{x} 2.08 σ .73	2.11 .68	2.38 .72	3.0840	.00

En la siguiente tabla de clasificación se observa que los empleados con estudios superiores son los que tienen menor posibilidad de agruparse correctamente. En general el 47.4% de los Sujetos fueron agrupados en forma adecuada.

TABLA 33

Resultados de Clasificación de Sujetos Empleando los Coeficientes de Clasificación Obtenidos del Análisis Discriminante por Nivel de Escolaridad

	Nº	Hasta Bachillerato	Nivel Superior	Carrera Técnica
Hasta Bachillerato	80	45 (61.3%)	7 (8.8%)	24 (30.0%)
Nivel Superior	144	58 (40.3%)	46 (31.9%)	40 (27.8%)
Carrera Técnica	67	17 (25.4%)	6 (9.0%)	44 (65.7%)
No Agrupados	6	4 (66.7%)	0	2 (33.3%)

388 casos tuvieron por lo menos un valor faltante en alguna de las variables discriminantes, por lo que quedaron excluidas de la clasificación.

Para comprobar la segunda hipótesis específica se efectuó un análisis de covarianza siendo tipo de institución, sexo y nivel de escolaridad las variables independientes y edad, antigüedad en la institución y en el puesto las covariables.

En este análisis participaron más de la mitad de los Sujetos de la muestra total (685), debido a que el número de valores perdidos es menor que en el análisis discriminante, ya que el análisis de covarianza analiza en forma independiente cada variable y el análisis discriminante combina todas las variables.

La covariable edad mostró efectos significativos en la subescala de autoafirmación-activa $F(1,481)=3.805$, $p=.05$. La covariable antigüedad en la institución mostró efectos marginales en la subescala de rivalidad $F(1,478)=2.803$, $p=.09$.

La covariable antigüedad en el puesto presentó efectos marginales en la subescala de suerte $F(1,311)=2.984$, $p=.08$.

A partir del control de las variables edad y antigüedad en la institución y en el puesto se encontraron diferencias significativas en la variable tipo de institución en las

subescalas de: internalidad $F(1,428)=4.467$, $p=.03$; realización $F(1,346)=4.745$, $p=.03$ y en la de control $F(1,342)=4.929$, $p=.02$.

Los Sujetos de la iniciativa privada en comparación con los de instituciones públicas son más internos (4.42 vs. 4.25) y tienen más realización (4.96 vs. 4.40). Los del sector público por su parte tienen más control (1.90 vs 1.87). (Ver tabla 34).

TABLA 34

Medias de Subescalas con Diferencias Significativas por tipo de Institución a partir del Análisis de Covarianza

	Pública	Privada
Internalidad	4.25	4.42
Realización	4.40	4.56
Control	1.90	1.87

La variable sexo en el análisis de covarianza registró diferencias significativas en las subescalas de: autoafirmación-activa $F(1,481)=4.205$, $p=.04$; democracia $F(1,311)=3.834$, $p=.05$; obediencia $F(1,311)=7.089$, $p=.008$; poderosos del microcosmos $F(1,428)=6.359$, $p=.01$; trabajo $F(1,346)=4.252$, $p=.04$; competencia $F(1,478)=4.257$, $p=.04$ y rivalidad $F(1,478)=5.046$, $p=.02$.

Como se observa en la Tabla 35 las mujeres en comparación con los hombres son más autoafirmativas y trabajadoras y tienen menos rasgos de democracia, obediencia, creencia en los poderosos del microcosmos además de que tienden a disfrutar menos cuando vencen a otros.

TABLA 35

Medias de Subescalas con Diferencias Significativas por Sexo a partir del Análisis de Covarianza

	Femenino	Masculino
Autoafirmación-activa	1.66	1.64
Democracia	3.84	3.94
Obediencia	2.63	2.77
Poderosos del Microcosmos	2.05	2.19
Trabajo	4.36	4.24
Competencia	3.41	3.49
Rivalidad	2.42	2.67

En el caso de la variable nivel de escolaridad, controlando las variables edad y antigüedad en la institución y en el puesto, se mostraron diferencias significativas en las subescalas de : autoafirmación-activa $F(2,481)=16.411$, $p=.00$; democracia $F(2,311)=2.991$, $p=.05$; obediencia $F(2,311)=6.371$, $p=.002$; suerte $(2,311)=4.103$, $p=.01$; poderosos del macrocosmos $F(2,428)=5.505$, $p=.004$ y realización $F(2,346)=3.010$, $p=.05$.

Como se observa en la Tabla No.36 en la medida en que se tiene más preparación se es más autoafirmativo, democrata y se tiene más realización. Mientras que las personas con menos preparación creen más en la suerte, en los poderosos del macrocosmos y son más obedientes.

TABLA 36

Medias de las Subescalas con Diferencias Significativas por Nivel de Escolaridad a partir del Análisis de Covarianza

Subescala	Carrera Técnica	Hasta Medio Superior	Superior
Autoafirmación-activa	1.59	1.63	1.70
Democracia	3.89	3.78	3.94
Obediencia	2.91	2.64	2.62
Suerte	2.33	2.12	2.08
Poderosos del Macrocosmos	2.97	2.88	2.64
Realización	4.38	4.36	4.52

Se obtuvieron diferencias significativas en las siguientes interacciones, en las que actuaron como

covariables: edad y antigüedad en la institución y en el puesto.

-Sexo por tipo de institución, en las subescalas de afectividad $F(1,492)=4.973$, $p=.02$ y de control $F(1,346)=6.164$, $p=.01$.

Las mujeres de iniciativa privada y los hombres del sector público son los que más consideran que es a través de la afectividad como obtienen lo que quieren. (Ver Tabla 37)

Los hombres y mujeres del sector público obtuvieron puntajes más altos en control que los de la iniciativa privada, (Ver Tabla 38).

TABLA 37

Medias de Afectividad por la Interacción de Sexo por Tipo de Institución a partir del Análisis de Covarianza

	Institución	
	Pública	Privada
Femenino	2.61 (248)	2.82 (62)
Masculino	2.72 (149)	2.64 (48)

TABLA 38

Medias de Control por la Interacción de Sexo por Tipo de Institución a partir del Análisis de Covarianza

	Institución	
	Pública	Privada
Femenino	1.90 (155)	1.89 (47)
Masculino	1.90 (149)	1.84 (39)

-Sexo por nivel de escolaridad, en las subescalas de cautela $F(2,428)=3.089$, $p=.04$ y de perseverancia $F(2,346)=3.356$ $p=.03$.

De acuerdo con la Tabla 39, las más cautelosas son las mujeres profesionistas y los hombres con estudios a nivel

técnico.

TABLA No. 39

Medias de Cautela por la Interacción de
Sexo por Nivel de Escolaridad
a partir del Análisis de Covarianza

	Carrera Técnica	Hasta Medio Superior	Superior
Femenino	1.69 (82)	1.68 (73)	1.73 (109)
Masculino	1.86 (19)	1.70 (49)	1.68 (111)

En la siguiente tabla se observa que controlando las variables edad y antigüedad son más perseverantes las mujeres que tienen estudios profesionales y los hombres con carrera técnica.

TABLA 40

Medias de Perseverancia por la Interacción de
Sexo por Nivel de Escolaridad
a partir del Análisis de Covarianza

	Carrera Técnica	Hasta Medio Superior	Superior
Femenino	4.08 (72)	4.13 (56)	4.31 (74)
Masculino	4.37 (18)	4.03 (46)	4.16 (95)

-En la interacción de sexo por tipo de institución y por nivel de escolaridad, de la subescala de control $F(2,346)=6.341, p=.002$.

En la Tabla 41 se observa que son las mujeres del sector privado con estudios hasta de bachillerato las que tienen más control y los hombres del mismo sector y con el mismo nivel de escolaridad los que tienen menos control.

TABLA 41

Medias de Control por la Interacción de
Tipo de Institución, Sexo y Nivel de Escolaridad
a partir del Análisis de Covarianza

		Carrera Técnica	Hasta Medio Superior	Superior
Público	Femenino	1.90 (49)	1.88 (45)	1.92 (61)
	Masculino	1.90 (13)	1.91 (39)	1.89 (68)
Privado	Femenino	1.86 (13)	1.93 (11)	1.92 (13)
	Masculino	1.89 (5)	1.69 (7)	1.87 (27)

Por otra parte se encontraron las siguientes diferencias marginales, teniendo como covariables edad y antigüedad en la institución y en el puesto.

En la variable tipo de institución de la subescala poderosos del microcosmos $F(1,428)=2.912$, $p=.08$. Creen más en los poderosos del microcosmos los empleados del sector público que los de la iniciativa privada (2.13 vs.2.01).

Las interacciones en las que se encontraron diferencias marginales fueron las siguientes.

-Sexo por nivel de escolaridad en la subescala de poderosos del macrocosmos $F(2,428)=2.436$, $p=.08$. Los hombres que tienen estudios hasta bachillerato y las mujeres con estudios a nivel técnico son los que creen más en los poderosos del macrocosmos. Mientras que las mujeres y los hombres con estudios profesionales creen menos en los poderosos del macrocosmos. (Ver Tabla 42)

TABLA 42

Medias de Poderosos del Macrocosmos por Interacción de Sexo por Nivel de Escolaridad a partir del Análisis de Covarianza

	Carrera Técnica	Hasta Medio Superior	Superior
Femenino	3.01 (82)	2.77 (73)	2.67 (109)
Masculino	2.82 (19)	3.04 (49)	2.62 (111)

-Sexo por nivel de escolaridad en la subescala de Trabajo $F(2,346)=2.511$, $p=.08$. Se observó que las mujeres y los hombres que tienen estudios de nivel superior son los que obtienen puntajes más altos en trabajo. (Ver Tabla 43)

TABLA 43.

Medias de Trabajo por la Interacción de Sexo por Nivel de Escolaridad a partir del Análisis de Covarianza

	Carrera Técnica	Hasta Medio Superior	Superior
Femenino	4.33 (72)	4.35 (56)	4.39 (74)
Masculino	4.33 (18)	4.00 (46)	4.34 (95)

-Sexo por tipo de institución y por nivel de escolaridad, en las subescalas de perseverancia $F(2,346)=2.651$, $p=.07$ y en la de autonomía $F(2,446)=2.720$, $p=.06$.

Como se observa en la siguiente tabla son más perseverantes las mujeres del sector público con estudios profesionales y los hombres del mismo sector con estudios a nivel técnico.

TABLA 44

Medias de Perseverancia por la Interacción de
de Tipo de Institución, Sexo y Nivel de Escolaridad
a partir del Análisis de Covarianza

		Carrera Técnica	Hasta Medio Superior	Superior
Público	Femenino	4.09	4.12	4.33
		(49)	(45)	(61)
	Masculino	4.40	4.07	4.08
		(23)	(39)	(68)
Privado	Femenino	4.07	4.18	4.18
		(13)	(11)	(13)
	Masculino	4.30	3.81	4.36
		(5)	(7)	(27)

En la Tabla 45 se muestra que los hombres y mujeres del sector privado con estudios a nivel técnico son los más autónomos de todos los grupos, mientras que los menos autónomos son los hombres con estudios hasta de bachillerato.

En el caso de las mujeres las menos autónomas son las del sector privado que tienen estudios superiores.

TABLA 45

Medias de Autonomía por la Interacción de
 Tipo de Institución, Sexo y Nivel de Escolaridad
 a partir del Análisis de Covarianza

		Carrera Técnica	Hasta Medio Superior	Superior
Público	Femenino	1.69 (69)	1.69 (66)	1.68 (77)
	Masculino	1.58 (18)	1.72 (47)	1.71 (76)
Privado	Femenino	1.74 (27)	1.66 (17)	1.55 (16)
	Masculino	1.75 (6)	1.52 (10)	1.69 (22)

DISCUSION

Antes de proceder a la discusión de los resultados obtenidos con el análisis discriminante es oportuno aclarar que la importancia discriminante de las variables se observa a través de la correlación canónica, de la significancia estadística de la Lambda de Wilks y con el porcentaje de clasificaciones correctas (Hernández García, 1986; Reidl, 1989).

Con base en lo anterior en el presente estudio se muestra que las diferencias entre los grupos por tipo de institución, sexo y nivel de escolaridad no son muy significativas, no obstante dichas diferencias coinciden con los hallazgos de otras investigaciones.

En el caso del análisis de covarianza se encuentran algunas diferencias significativas, las cuales también tienen un apoyo teórico. Dicha significancia se atribuye al control de las variables edad y antigüedad en la institución y en el puesto, así como al procedimiento matemático del análisis.

La discusión de los resultados se hará en función a la presentación de las hipótesis del estudio. De acuerdo con los datos obtenidos con el análisis discriminante y con el análisis de covarianza se analizan en primer lugar la hipótesis general y la primera hipótesis específicas.

Después, se discute la hipótesis que menciona la influencia de la edad, antigüedad en la institución y en el puesto en las variables del estudio.

Por último se comentan las correlaciones entre las subescalas.

Para comprobar la hipótesis general del estudio, en la que se menciona que existen diferencias en los rasgos de personalidad de los empleados del sector público y de la iniciativa privada y de acuerdo con los resultados obtenidos

con el análisis discriminante por sector, se encontró que de las dieciocho dimensiones que se midieron, siete de ellas tienen mejor poder discriminatorio, sin embargo al clasificar los resultados se observa que no es muy alto el poder de clasificación de nuevos sujetos, por lo que se apoya parcialmente la hipótesis.

Hubo diferencias en tres de las cuatro subescalas de filosofía de vida: cautela, control y autonomía; en tres de las cuatro de autoritarismo: autoritarismo, insubordinación y obediencia; y en una de las cinco de locus de control, en poderosos del microcosmos. No se mostraron diferencias en ninguna de las subescalas de orientación al logro.

Tomando en cuenta los coeficientes estandarizados, se observa que las subescalas que tienen el mejor poder de discriminación son en primer lugar: autoritarismo, cautela, insubordinación y poderosos del microcosmos; en segundo lugar obediencia y en tercer lugar control y autonomía.

A partir de las medias obtenidas por los grupos, las subescalas en las que los del sector público puntúan más alto se refieren a cautela, autoritarismo, poderosos del microcosmos, control y autonomía, mientras que los de la iniciativa privada obtienen puntajes más altos en insubordinación y obediencia.

El que los empleados del sector público se hayan mostrado más autoritarios, esto es, que sean sujetos con una personalidad rígida, reprimida, tradicional, insegura (León, 1980; Vígano, 1986; Srivastava, 1984), puede explicarse por las características de las organizaciones burocráticas del Estado mexicano, en donde no se permiten los cambios, la última palabra la tiene el jefe y los cambios sexenales o de funcionarios ponen en juego las posiciones de los empleados (Arias Galicia, 1976 y Ballesteros, 1985).

Lo que provoca ese autoritarismo gubernamental es una ausencia de creatividad (Rigby y Rump 1982), frustración, agresión y hostilidad en los trabajadores (Cartwright y Zander, 1970 y Ray 1980). "...en el gobierno este tipo de personal no toma decisiones y el trabajo que desarrolla no permite mucho el desarrollo creativo" (Careaga 1980 , p.14).

Cabe agregar que estos resultados no coinciden con los de Vigano (1986) en los que menciona que se mostraron más autoritarios los de la iniciativa privada que los del sector público, por lo que sería interesante seguir investigando al respecto.

El haber observado que los del sector público se mostraban más creyentes en el microcosmos, se puede explicar en virtud de que fundamentalmente en este sector las relaciones con los superiores son muy importantes en el logro laboral; existen favoritismos en el momento de un ascenso y el jefe siempre tiene la razón.

Los del sector público han aprendido que factores ajenos a ellos determinan sus beneficios o perjuicios, entre esos factores destacan los cambios de gobierno, los informes presidenciales y la decisión del jefe (Vázquez y Boni, 1983; DGAFIC, 1980; Careaga, 1980 y Uno Más Uno, 1985).

Al respecto en el modelo de González y cols. (1982) se habla del conformismo del burócrata estatal, en el sentido de que este hombre delega su capacidad crítica a una entidad abstracta como lo es la institución. Esta deferencia también se encontró en el estudio de Navarrete (1980). Lo que llama la atención es que los sujetos de Navarrete eran personas mayores de 60 años y en este estudio la población es mucho más joven, no obstante, la dependencia hacia la institución parece que es la misma.

Los empleados del gobierno puntuaron ligeramente más alto que los de la iniciativa privada en la subescala de control del inventario de filosofía de vida. Los del gobierno se mostraron más cautelosos, lo que significa que son menos exhibicionistas y agresivos (Díaz-Guerrero, 1983), su protesta no es abierta pues pondrían en juego su trabajo, por lo tanto, es menos arriesgado protestar pasivamente (Lerner, 1985).

El hecho de que los del sector privado hallan obtenido puntajes más altos en insubordinación, es decir, que sean sujetos a quienes no les gusta que les den órdenes, que les cuesta trabajo ajustarse a las normas, y que por otro lado se muestren obedientes, parecería una contradicción, pero esto no es así, ya que la variable obediencia se considera

situacional, esto es, en un contexto laboral cumplen las órdenes y respetan a la autoridad, pues de lo contrario pondrían en juego su trabajo, pero en otro contexto es probable que no sean obedientes y se observen rebeldes.

Los empleados de la iniciativa privada respetan a la autoridad, cumplen sus órdenes.

La organización burocrática, señala Weber (1984) se caracteriza por su rigidez, por el cumplimiento de las órdenes que deben observar sus miembros y propone que exista más flexibilidad.

En la actualidad esta flexibilidad se presenta sobre todo en el ámbito gubernamental en donde se alteran algunas normas, como son el hecho de que no todos los empleados se sujetan a un sistema de selección de personal, o que para el cumplimiento de una ley se presentan excepciones. En el caso de la iniciativa privada se tienen que seguir los reglamentos de lo contrario no se lograría la eficiencia y la producción y con esto se afectaría a la empresa.

La burocracia privada tiene más controles, lo que le resta la posibilidad de ser ineficiente o de protestar pasivamente como lo hace la burocracia pública (Lerner, 1985).

Por lo tanto, aunque no les guste, los empleados de la iniciativa privada tienen que ser más obedientes, el no serlo pondría en riesgo su estabilidad laboral, pues no cuentan con las prerrogativas que tienen los empleados del gobierno como son el sindicato, la 'base' o los amigos influyentes (Careaga, 1980 y Ballesteros, 1985 y 1986).

Estas alteraciones a la norma y las prerrogativas con que cuentan los empleados del gobierno pueden explicar el que hayan obtenido puntajes ligeramente más altos que los del sector privado en la subescala de autonomía, entendida ésta como el hecho de que sean Sujetos más dominantes, lo que de alguna forma coincide con el hecho de que sean autoritarios.

A través del análisis discriminante se observó que la clasificación correcta de los Sujetos en alguno de los grupos institucionales, fué del 30.6%, resalta el hecho de que la predicción para el grupo del sector público es muy baja, 7.8%, ya que el 92.2% se predijo como del sector privado.

Estos resultados pueden explicarse por el hecho de que algunos de los reactivos son susceptibles de contestarse por deshabilidad social, lo que lleva a mostrar la mejor cara del empleado.

Con el análisis de covarianza, en el que se controlaron las variables: edad y antigüedad en la institución y en el puesto se encontraron tres diferencias significativas: en una de las cinco subescalas de orientación al logro, en realización; en una de locus de control: internalidad y en una subescala de filosofía de vida: control.

La externalidad de los empleados del gobierno, se contrapuso con la internalidad de los de la iniciativa privada. Estos últimos consideran que por características propias tienen más posibilidades de obtener logros laborales, lo que les permite también tener una mayor realización, encuentran satisfacción al hacer su trabajo y al superarse en lo que hacen.

El ser interno significa el control que el individuo tiene sobre sus actos, la posibilidad de manejar las situaciones por su capacidad, esfuerzo y trabajo (La Rosa, 1986), y se relaciona con lo que Helmreich y Spence (1978) denominan maestría y trabajo, por lo que es comprensible el hecho de que en la iniciativa privada los sujetos desempeñen mejor su trabajo ya que cuentan con características personales que les permiten ser más exigentes con su trabajo, además de que se trabaja en instituciones en donde la eficiencia es importante.

En suma el sujeto tiene una serie de características de personalidad y la institución en que trabaja promueve su desarrollo, esto se comprueba con el estudio que realiza Jaime y cols. (1982), en Colombia con empleados de ambos sectores, en el que se reporta que sí existe un mayor reconocimiento en el trabajo y más orientación al logro entre los sujetos de la iniciativa privada.

Dailey (1980) y Broedling (1975) señalan que los individuos internos se comprometen más con su trabajo están más motivados y obtienen mayor satisfacción en lo que hacen, mientras que los externos como es el caso de los empleados

Estos resultados pueden explicarse por el hecho de que algunos de los reactivos son susceptibles de contestarse por deseabilidad social, lo que lleva a mostrar la mejor cara del empleado.

Con el análisis de covarianza, en el que se controlaron las variables: edad y antigüedad en la institución y en el puesto se encontraron tres diferencias significativas: en una de las cinco subescalas de orientación al logro, en realización; en una de locus de control: internalidad y en una subescala de filosofía de vida: control.

La externalidad de los empleados del gobierno, se contrapuso con la internalidad de los de la iniciativa privada. Estos últimos consideran que por características propias tienen más posibilidades de obtener logros laborales, lo que les permite también tener una mayor realización, encuentran satisfacción al hacer su trabajo y al superarse en lo que hacen.

El ser interno significa el control que el individuo tiene sobre sus actos, la posibilidad de manejar las situaciones por su capacidad, esfuerzo y trabajo (La Rosa, 1986), y se relaciona con lo que Helmreich y Spence (1978) denominan maestría y trabajo, por lo que es comprensible el hecho de que en la iniciativa privada los sujetos desempeñen mejor su trabajo ya que cuentan con características personales que les permiten ser más exigentes con su trabajo, además de que se trabaja en instituciones en donde la eficiencia es importante.

En suma el sujeto tiene una serie de características de personalidad y la institución en que trabaja promueve su desarrollo, esto se comprueba con el estudio que realiza Jaime y cols. (1982), en Colombia con empleados de ambos sectores, en el que se reporta que sí existe un mayor reconocimiento en el trabajo y más orientación al logro entre los sujetos de la iniciativa privada.

Dailey (1980) y Broedling (1975) señalan que los individuos internos se comprometen más con su trabajo están más motivados y obtienen mayor satisfacción en lo que hacen, mientras que los externos como es el caso de los empleados

del gobierno, tienen bajos niveles de compromiso laboral (Solomón, 1986). No se puede esperar que se comprometan, cuando estos empleados ven que tampoco se comprometen sus jefes ya que las decisiones, como se dijo anteriormente, dependen del superior en turno y/o de las políticas e intereses que predominen en la institución o en el sexenio.

Al respecto en el estudio de la DGAFC (1980) los Sujetos reportaron que uno de los problemas que vivían era que no se aceptaban propuestas de cambio. El que se rechacen las ideas ocasionará que el empleado no insista y llegue en determinado momento a tomar actitudes conformistas. La frustración en la autorrealización provocada por el sistema autoritario de administración en el que está inmerso, provoca en el empleado un conformismo y agresión que se hace patente en su trabajo diario, llegando de nuevo a la protesta pasiva en el trabajo (González y cols. 1980 y Lerner, 1985).

Las experiencias desfavorables incrementan la externalidad, lo que reduce la participación del Sujeto en diversas actividades (Andrisani, 1976).

El interno en este caso el de la iniciativa privada al estar más motivado y desempeñarse mejor, encontrará más significancia en su trabajo (Kimmons y Greenhaus, 1976; Andrisani y Nestel 1976). Mientras que los externos, como es el caso de los empleados del gobierno, tendrán bajos niveles de compromiso laboral, una autodevaluación, es decir sentimiento de culpa, baja autoestima y depresión (González y cols. 1980), que en su conjunto deterioraran la personalidad del sujeto, afectaran la productividad, la calidad del servicio que prestan y con ello la imagen del sector.

Los bajos niveles de motivación que tienen los empleados del sector público y la gran dependencia que establecen con la institución, son resultados que coinciden con los de Careaga (1980); Navarrete (1981); DGAFC (1980) y Vázquez y Boni (1983).

Cabría pensar que hay una doble desmotivación por un lado por pertenecer al sector en cuestión y por otro por pertenecer a un nivel administrativo. En los niveles inferiores de las instituciones, se satisface poco o nada la motivación de logro

(Rodríguez, 1985; Solomón, 1986 y Hernández y Ramírez, 1987). Herzberg, Mausner y Sydman (1959) sustentan que las normas de trabajo, la supervisión, las condiciones de trabajo y el salario provocan satisfacción o insatisfacción en el trabajo.

No obstante que estos factores son reconocidos no sólo por especialistas, sino también por autoridades gubernamentales y empresariales, hasta el momento estos factores parece que no se han considerado en su totalidad ya sea por razones económicas o políticas.

Las consecuencias de este autoritarismo y de falta de motivación, son empleados indolentes, dependientes, frustrados y apáticos (Solomón, 1986; Caccioppe y Mock 1984; González y cols. 1980), por lo tanto un bajo nivel de desarrollo personal, grupal y social.

Por lo que respecta a la primera hipótesis específica en cuanto a la diferencia que existe entre los rasgos de personalidad de las mujeres y los hombres, sin tomar en cuenta el tipo de institución. Se encontró con el análisis discriminante que de las dieciocho comparaciones que se hicieron, ocho subescalas tuvieron mayor poder de discriminación ellas fueron: democracia, trabajo, rivalidad, suerte, afectividad, cautela, control e insubordinación.

De acuerdo a la magnitud de los coeficientes estandarizados, las subescalas que mejor predicen la diferencia entre hombres y mujeres son en primer lugar democracia, trabajo, suerte y rivalidad, en segundo lugar, afectividad y control y en último lugar cautela e insubordinación.

Se encontraron dimensiones en las que los hombres puntuaron más alto como fueron: democracia, rivalidad y afectividad y otras dimensiones en las que las mujeres obtuvieron puntajes más altos como trabajo y suerte.

Los hombres puntuaron ligeramente más alto en cautela e insubordinación y las mujeres en control. Los hombres se mostraron más democratas que las mujeres, al respecto, Vígano (1986) encontró que las mujeres que eran maestras y estudiantes tenían puntajes altos en agresividad.

En lo que se refiere a la escala de orientación al logro, las mujeres obtuvieron puntajes más altos en trabajo, Helmreich y Spence (1978); Díaz Loving y Andrade (1984); Díaz y Suero (1986) y Velázquez y Casarin (1986) encontraron resultados semejantes.

Dichos resultados se explican a partir de la incorporación de la mujer en la vida laboral, lo que la hace ser más participativa.

El espíritu de competencia se presentó fundamentalmente entre los hombres, resultados congruentes con los de Velázquez y Casarin (1986) y con los de Helmreich y Spence (1978). Esta situación parte de que es la cultura quien promueve roles distintos entre los hombres y las mujeres (Díaz-Guerrero (1985). Helmreich y Spence (1978) correlacionaron escalas de masculinidad y femineidad con logro y encontraron que rasgos instrumentales negativos como ser dictatorial, dominante y agresivo son característicos de los hombres.

De acuerdo con los resultados de la presente investigación parecería que el competir para ganar se fomenta entre los hombres, lo que coincide con los datos reportados de Helmreich y Spence (1978), ya que los hombres puntuaron más alto que las mujeres en la subescala de rivalidad, entendida como el gusto por trabajar en competencia pero disfrutando cuando se vence a otros y molestándose cuando pierden. De nuevo aspectos culturales se hacen patentes, a las mujeres se les ha enseñado a agrandar más que a competir o a luchar por ciertas posiciones o metas, hay que complacer a los demás aunque sea a costa del fracaso personal. Autores como Ovejero Bernal (1986) y Cantón Duarte (1986) han mencionado que a la mujer le da miedo tener éxitos o fracasos no sabe manejar estas situaciones y menos aún el éxito, ya que el destacar puede implicar el rechazo social. Al respecto los mismos autores reconocen que aun los datos son inconsistentes por lo que sería conveniente continuar investigando, aunque hay que aceptar que si se está en una transición de roles tradicionales es comprensible entender porque la inconsistencia de los resultados.

Esta inconsistencia se observa en los datos reportados

por Hernández y Ramírez (1987), quienes en un estudio realizado en México, no encontraron diferencias significativas en el logro entre los hombres y las mujeres. Las diferencias las encontraron en relación al puesto, los que tenían un puesto más alto, les agradaba más su trabajo, expresaban mayor realización.

Ito (1987) reportó que las mujeres que ocupan un cargo directivo están más satisfechas con su trabajo que las mujeres que ocupan otros puestos. Y que son sobre todo las que trabajan para la iniciativa privada quienes tienen mayor satisfacción laboral, en comparación con las mujeres del sector público.

Contrario a lo esperado se encontró, con el análisis discriminante, que los hombres puntuaron más alto que las mujeres en afectividad, lo que muestra resultados contrarios a los propuestos por la cultura. No obstante la diferencia en los análisis, es interesante observar la interacción tipo de institución por sexo derivada del análisis de covarianza, la cual mostró que los hombres del sector público y las mujeres de la iniciativa privada son quienes manejan más el afecto en sus relaciones interpersonales.

Por otra parte, las mujeres creen más en la suerte que los hombres, por lo que se muestran más externas, de nuevo aspectos culturales explican esta diferencia (Chandler y Dugovics, 1977; Díaz Guerrero 1980).

No obstante que se observa un cambio social en cuanto al papel de la mujer y el hombre, hay algunos aspectos que parece que aún no se modifican del todo, tal es el caso de atribuir los actos y sus consecuencias a otras entidades como la suerte, más que asumir la responsabilidad de ellos. Martínez Lugo (1980) encontró que las mujeres de su estudio mostraban rasgos externos, atribuyó esta característica al proceso de trabajo en el que participaban, debido a que ellas no podían determinar su ritmo de trabajo, estaban en función a otras compañeras.

A pesar de que las mujeres mostraron creencia en la suerte y con esto ciertos rasgos de externalidad, con el inventario de filosofía de vida se presentaron diferencias por

sexo en las subescalas de control y en autoafirmación activa. Puntuaron ligeramente más alto las mujeres que los hombres en estas subescalas, siendo ellas más controladas y más autoafirmativas, estos resultados apoyan los de Angelini y cols. (1984) quienes encontraron un estilo de confrontación activa (Díaz Guerrero, 1985), en los hombres y en las mujeres universitarias.

En insubordinación las mujeres difieren ligeramente de los hombres, mostrándose ellas más insubordinadas, ya expresan el disgusto por obedecer órdenes o por ajustarse a las normas, lo interesante sería saber si en su vida diaria y laboral manifiestan activamente esta expresión.

El que las mujeres tengan un poco de más control y el que sean un poco más autoafirmativas-activas e insubordinadas, puede deberse al cambio social por el que están pasando las mujeres, en donde su participación en la vida económica, política y social está siendo mayor y con ello la posibilidad de ser independientes y críticas ante una serie de valores y normas que la sociedad les ha impuesto (Angelini y cols, 1985; Díaz Guerrero, 1982 y Reidl, 1985).

Ante este hecho se hablaría de la transición de roles por los que están pasando los hombres y las mujeres.

Los hombres se presentaron ligeramente más cautelosos que las mujeres, sobre todo los que no tienen una preparación elevada, a pesar de los cambios sociales que se están produciendo, el hombre sigue asumiendo una serie de responsabilidades como es la familia, lo que en un momento dado puede ocasionar que sea precavido al actuar en el trabajo, con los superiores y compañeros.

Los hombres se mostraron más creyentes en el poder e influencia que ejercen sobre su vida los que conforman el microcosmos (jefes, padres, etc.).

Considerando estas subescalas se predice el grupo de pertenencia con más certeza en el caso de los hombres (84.1%) y con una menor probabilidad de éxito en el caso de las mujeres, 31.1%, ya que en el 68.9% se predijo a las mujeres como varones.

Estos resultados pueden explicarse por cuestiones de tipo

metodológico, como ya se comentó y por aspectos de índole social. En el primer caso por el tamaño de la muestra y los valores faltantes y en el aspecto social por la transición de roles, en especial el femenino, en virtud de que muchas de las características que se atribuían a varones son asumidas o deseadas por la mujer.

Con el análisis de covarianza en el que se controlaron las variables de edad y antigüedad en la institución y en el puesto hubo diferencias por sexo en: democracia, trabajo, rivalidad, autoafirmación-activa y creencia en el microcosmos. Se presentaron otras diferencias como fueron en el caso de obediencia y competencia. Los hombres son más obedientes y con más espíritu de competencia.

Los resultados en cuanto a obediencia, muestran los efectos de los cambios en la mujer a los que hace referencia Reidl (1985) y que de alguna forma coinciden con los de Vigano (1986) y Srivastava (1984) cuando señalan que las mujeres son más autoritarias que los hombres.

En lo que respecta a competencia, ya se comentó cómo aspectos culturales fomentan en el hombre ciertas orientaciones y con ello roles en la sociedad.

En el supuesto que se refirió a la diferencia que existía entre los grupos de empleados, a partir de su nivel de escolaridad, se encontró lo siguiente.

Con el análisis discriminante se mostró que tienen poder discriminante, siete de las dieciocho subescalas. Principalmente en lo que se refiere a locus de control y orientación al logro.

Las variables que contribuyeron más a diferenciar a los tres grupos que se formaron, de acuerdo al nivel de escolaridad, fueron: en primer lugar, rivalidad, suerte y poderosos del microcosmos; en segundo lugar autoafirmación-activa y poderosos del macrocosmos, en tercer lugar competencia y en último lugar autoritarismo.

Con el análisis de covarianza en el que se controlaron edad y antigüedad en la institución y en el puesto, en la variable nivel de escolaridad se registraron diferencias en

autoafirmación-activa, suerte, poderosos del macrocosmos, democracia, obediencia y realización.

Conforme se incrementa el nivel de escolaridad a los Sujetos les agrada más trabajar en situaciones de competencia llegando a sentir rivales de sus oponentes, ya que se molestan cuando no son los mejores. Probablemente el hecho de tener una escolaridad superior les hace pensar que son mejores que los otros y por lo tanto no conciben perder.

Esta seguridad, se puede relacionar con el hecho de que estos Sujetos hayan obtenido puntajes más altos en autoafirmación activa, este rasgo se caracteriza porque el sujeto es agresivo, le gusta gobernar, decidir por sí solo. Pero el hecho de que eso le guste no significa que no este conciente de que en el ambiente de trabajo existen factores ajenos a la persona que en cierto momento determinan su progreso, esto se observa con su creencia en los poderosos del microcosmos.

Los sujetos con estudios profesionales creen más en los poderosos del microcosmos, en este aspecto reconocen que su preparación no es el único factor que determine su puesto, su salario y otras canongias, ya que los jefes se valen de otros elementos para promover al empleado, como son la simpatía, o la incondicionalidad (Careaga 1980).

Lefcourt (1981) y Wiehe V. (1987), encontraron que entre más preparación tiene el sujeto es más interno, lo que coincide con los resultados del estudio al observar que las personas que tienen estudios a nivel técnico, como es el caso de las secretarias, son externas, en el sentido de que creen que lo que les acontece se debe a la suerte y a los poderosos del macrocosmos.

Se comprueba otra vez, que los que tienen menos preparación creen más en la suerte y en los poderosos del macrocosmos, agregándose a este análisis que también crean en los poderosos del microcosmos representada ahora por los jefes, los padres y los maestros. Estos resultados son semejantes a los de Navarrete (1981) y a los de Lerner (1985) quienes encuentran que los empleados esperan todo de la institución.

Los Sujetos más autoritarios y menos demócratas fueron los que tuvieron estudios de primaria y hasta de nivel medio superior. Se mostraron menos autoritarios y más obedientes los que tienen una carrera técnica.

Hay que resaltar que entre más preparada es la gente es menos obediente, resultados semejantes a los de Vigano (1986), debido a que se espera que analice las situaciones y/o cuestione más las órdenes. Los más demócratas fueron los que tienen un nivel de estudios superior, esto puede explicarse por la seguridad que les brinda el tener una preparación lo que les hace tomar en cuenta las opiniones de los otros, sin poner en riesgo su posición, cuando se requiere tomar una decisión.

En cuanto a la realización, los que tienen mayor preparación dicen estar más realizados, es decir, para ellos es más importante hacer las cosas cada vez mejor y les satisface hacer bien su trabajo.

En una de las interacciones del análisis de covarianza se observó que en perseverancia y trabajo, de la escala de orientación al logro, los que tienen estudios profesionales obtienen puntajes más altos, lo que significa que ellos son más trabajadores y consistentes que los sujetos con otros niveles de escolaridad.

Estos resultados son semejantes con los del Sudarsky (1974 en Jaime y cols. 1982) y con los de Helmreich y Spence (1978), ya que se encontró que el factor logro aumentaba conforme aumentaba el nivel educativo. Esta situación puede deberse a que existen factores intrínsecos a estos individuos que les motivan para hacer su trabajo. De acuerdo con estudios como los de Hernández y Ramírez (1987), entre más bajo es el nivel hay menos motivación por parte de la institución.

Los empleados del estudio pertenecen a la categoría de oficinistas-empleados administrativos, y también tienen un status en función, entre otras cosas, a su escolaridad, por lo que no obstante estar en un nivel relativamente bajo, en la organización, los que tienen estudios superiores son los que se esperaría que tienen los mejores puestos, y por lo mismo niveles más altos de motivación.

Sería interesante investigar en otro momento si existe una relación directa entre nivel de estudios y puesto.

Cantón y Duarte (1986) encontraron que entre mayor era la motivación de logro mayor era el rendimiento de los individuos. El hecho de que en el sector público no se estimule el concluir los estudios de los profesionistas y que no tengan un reconocimiento por sus logros académicos (DBAFC, 1980), puede explicar el que no se desarrolle una mayor orientación al logro y por lo tanto disminuya la posibilidad de que se desempeñe mejor el trabajo y se pueda cambiar la imagen del sector.

Se encontró a través del análisis de covarianza que las variables edad, antigüedad en la institución y antigüedad en el puesto no influyen significativamente en muchas de las subescalas estudiadas.

Las subescalas en donde sí se observó cierta influencia por parte de dichas variables fueron las siguientes.

La edad influye en la autoafirmación-activa de los Sujetos. Este tipo es rebelde a la cultura y se presenta sobre todo en los jóvenes (Díaz Guerrero, 1985).

La antigüedad en la institución, influye marginalmente en la subescala de rivalidad, esto es, en el hecho de que les molesta no ganar en una situación de competencia y/o disfrutan cuando vencen a otros.

La antigüedad en el puesto presentó efectos marginales en la subescala de suerte, conforme transcurren los años en el mismo puesto el sujeto ha aprendido que él no tiene la posibilidad de determinar muchos de sus actos, son factores ajenos a él, los que influyen. Resultados semejantes encontraron Jaime y cols. (1982) al apuntar que entre los empleados de base el logro es importante al ingresar a la empresa, pero disminuye al transcurrir el primer año.

Por su parte, Martínez Lugo (1988), menciona que los años de servicio no garantizan que se esté más involucrado con el trabajo.

Finalmente en lo que respecta a las correlaciones entre las subescalas, según el tipo de institución, se comentaran

aquellas cuyos coeficientes en ambos sectores fueron superiores a 0.40

Se observó que las subescalas de locus de control y de orientación al logro fueron las únicas que correlacionaron en ambos sectores con coeficientes superiores a 0.40, lo que coincide con los resultados de: Broedling (1975); La Rosa (1986) y Romero García (1988) al mencionar la estrecha relación entre dichas escalas, y con lo propuesto por Betancourt (1982) al considerar que la orientación al logro debe interpretarse tomando en cuenta las dimensiones de locus.

Internalidad correlacionó en ambos sectores con perseverancia y realización. Dailey (1980); Romero García (1988) y Broedling (1975) reportan que los empleados internos se comprometen más con su trabajo, están más motivados y sus actitudes hacia el mismo son más positivas.

En el caso de internalidad y perseverancia se presentó una correlación más alta en el sector público que en el privado (.62 vs. .52) y en la correlación de internalidad y realización se presentó un coeficiente ligeramente más alto en el sector privado (.59 vs. .55). Al ser interno el empleado, es decir, seguro de sus capacidades y habilidades puede inducir a través de su perseverancia ciertos cambios y esto favorecerá probablemente su realización en este caso en el ámbito laboral, en especial en el sector privado (Evans, 1974 y Organ y Green, 1974).

Por otra parte, poderosos del microcosmos correlacionó con suerte y con poderosos del macrocosmos, lo que denota la externalidad de los empleados independientemente del sector al que pertenezcan.

Las personas que creen que su vida la controlan fuerzas externas a ellas incluyen en estas desde los que están más próximos como padres, maestros y jefes hasta los que están más lejos como los políticos, gobernantes y Dios.

En el caso de los del sector público dichos resultados confirman las conclusiones de Navarrete (1981) y de Lerner (1985), comentadas anteriormente, quienes reportan que se ve al Estado más como padre que como patrón.

La externalidad de los empleados, en particular de los

del gobierno, vinculada con sus niveles de motivación laboral, se observa en otros estudios (DGAFIC, 1980 y Vázquez y Boni 1983) en donde los empleados expresaron que ciertos favoritismos en su trabajo, determinaban el que pudieran estar en un puesto o tener algunas concesiones, esta postura también la apoya Ballesteros (1985) y en particular La Rosa(1986) cuando dice:

El significado de esto es que cuanto más fatalista es el individuo menos se involucra en actividades sociopolíticas destinadas a cambiar las circunstancias de su comunidad, creea que su vida la controlan personas con poder... motivo por el cual buscará agradar a estas poderosas para alcanzar sus beneficios (La Rosa, 1986, p.183).

CONCLUSIONES

De acuerdo con los aspectos teórico's y los resultados, obtenidos en esta investigación se concluye lo siguiente.

Los oficinistas que no tienen un cargo de autoridad que trabajan en el sector público, en comparación con los que lo hacen para la iniciativa privada, tienden a ser más autoritarios, cautelosos, autónomos, controlados, y creyentes en los poderosos del microcosmos, mientras que los de la iniciativa privada tienden a ser más obedientes ante las normas y autoridades de la institución, pero también más insubordinados en situaciones no laborales.

Al controlarse la edad y la antigüedad en la institución los del sector privado se mostraron más internos y realizados que los del gobierno. En ambos sectores existen empleados autoafirmativos, democratas, perseverantes, trabajadores, competitivos, y con rasgos de externalidad en lo que respecta a creer en la suerte, en los poderosos del macrocosmos y a manejar el afecto para conseguir lo que quieren.

En relación con el sexo, se encontró que las mujeres en comparación con los hombres tienden a ser más trabajadoras, insubordinadas, autoafirmativas, con más control y atribuyen más sus actos a la suerte, mientras que los hombres se mostraron más cautelosos, democratas, obedientes, afectuosos, competitivos, muestran rasgos agresivos en situaciones de competencia y tienden a creer más en los poderosos del microcosmos.

Tanto los hombres como las mujeres, se mostraron autónomos, autoritarios, creyentes en los poderosos del macrocosmos, con rasgos de internalidad, de perseverancia y de realización.

En relación con la escolaridad, los empleados que tienen estudios hasta de bachillerato tienden a ser autoritarios; los

que tienen estudios superiores se inclinan por la autoafirmación y la democracia, están más realizados y en situaciones de competencia les molesta perder; los que realizaron estudios a nivel técnico, tienden a ser más obedientes, creen más en el macrocosmos y en la suerte y les gusta trabajar en situaciones en las que se compete.

Rasgos como control, autonomía, insubordinación, afectividad, internalidad, perseverancia y trabajo se presentan en cualquier empleado independientemente de su nivel de escolaridad.

El control de las variables: edad y antigüedad en la institución y en el puesto provocaron diferencias en algunas subescalas como autoafirmación-activa, rivalidad y suerte.

Las correlaciones entre las escalas coinciden en términos generales con las de otros estudios.

Las subescalas del inventario de filosofía de vida como control, autoafirmación-activa y autonomía se vinculan con rasgos de internalidad.

Locus de control interno se asocia con orientación al logro.

Las subescalas negativas del instrumento de autoritarismo como son autoritarismo e insubordinación se relacionan con el locus de control externo.

Finalmente, es importante mencionar que de los instrumentos utilizados para medir los rasgos de personalidad, el de locus de control de La Rosa (1986) mantuvo las escalas originales y los de autoritarismo y orientación al logro tuvieron una reestructuración en su conformación original.

Limitaciones y sugerencias

El instrumento de Filosofía de Vida no fue validado en el presente estudio, por lo que sería recomendable que las alternativas de respuesta no fueran dicotómicas, sino que se distribuyeran normalmente, siguiendo por ejemplo, los lineamientos de la escala Likert, para obtener la validez de

construido a través del análisis factorial.

Es indispensable revisar algunos reactivos, en particular del inventario de filosofía de vida y de la escala de autoritarismo, ya que muchos pueden contestarse por desabilidad social o simplemente no contestarse, debido a que se pondría en entredicho la imagen del sujeto.

Convendría incrementar los reactivos de las dimensiones de rivalidad y autonomía ya que éstas fueron muy pequeñas.

La muestra del sector privado fue menor a la del sector público debido a el difícil acceso a las empresas privadas y por lo tanto a los empleados y a la continua ocupación de éstos lo que limitaba su disposición para contestar.

El hecho de no haber obtenido diferencias significativas muy grandes entre los grupos estudiados, en particular en el caso del grupo del sector público y del privado, genera nuevas inquietudes para saber si existen rasgos de personalidad con pesos significativos más altos que permitan diferenciar a los oficinistas de uno y otro sector. Para lograr esto, se pueden recuperar los casos perdidos en los análisis aplicados y/o eliminar alguna(s) variables de las subescalas que correlacionan muy alto.

La aplicación del instrumento durante la jornada laboral y en el centro de trabajo, pudo haber influido en las respuestas, por lo que sería oportuno buscar otra estrategia para el levantamiento de la información, de tal manera que los sujetos no teman contestar el instrumento.

Los empleados que participaron en el estudio pertenecen a un nivel bajo dentro de la jerarquía institucional, por lo que se sugiere trabajar con burócratas que tengan otros cargos, y con otro tipo de trabajadores, a fin de comparar la personalidad de los ejecutivos y/o funcionarios con la de sus subordinados y su posible relación. Así mismo, estudiar la personalidad de los empleados que están en trato directo con el público.

Se recomienda relacionar los resultados obtenidos, con los niveles de productividad de cada uno de los sectores estudiados, así como estudiar variables como autoestima y satisfacción laboral para explicar el comportamiento de los

empleados en su trabajo y la imagen institucional de dichos sectores.

REFERENCIAS

- Aguilar, Guerrero, A. (Mayo, 6, 1986) Baja el rendimiento de los burócratas porque las extras ya no les alcanzan. JUEVES DE EXCELSIOR. México. 63(3320).
- Alper, G. (1974) Achievement motivation in college women. Now you see it. Now you don't phenomenon. AMERICAN PSYCHOLOGIST JOURNAL, 29, 194-203.
- Anderson, C.R., (1977) Locus of control, coping behaviours and performance in a stress setting: A longitudinal study. JOURNAL OF APPLIED PSYCHOLOGY, 62(4), 446-451.
- Andrade Palos, P. (1984) INFLUENCIA DE LOS PADRES EN EL LOCUS DE CONTROL DE LOS HIJOS. Tesis de maestría. UNAM Facultad de Psicología.
- Andrisani P.J. and Nestel, G. (1976) Internal-external control as contributor to and outcome of work experience. JOURNAL OF APPLIED PSYCHOLOGY. 61(2), 156-165.
- Angelini A., Betancourt L.J.F. y Rosamilha N. (1970) Motivo de realización e desenvolvimiento economico. REVISTA INTERAMERICANA DE PSICOLOGIA. 4(1), 33-41.
- Angelini A.L., Correa E.D., Angeli H. y Blanques A.M. (1985) Estilos de enfrentamiento diante de situaciones de realización e de ansiedad por parte de estudiantes universitarios brasileiros. REVISTA INTERAMERICANA DE PSICOLOGIA 19(1), 19-30.
- Angelini H.R.C. (1967) Estrutura da familia e motivo de realização. REVISTA INTERAMERICANA DE PSICOLOGIA. 1(2), 115-125.
- Arias Galicia L.F. (1976) ACTITUDES GERENCIALES Y MOTIVACION ENTRE GRUPOS DE GERENTES DE NIVEL MEDIO EN LOS SECTORES PUBLICO Y PRIVADO EN MEXICO, D.F. Tesis de doctorado. UNAM. Facultad de Psicología.
- Ballesteros, A. (Ag. 1985) Desconcierto e inquietud en las dependencias por el reajuste de personal. JUEVES DE EXCELSIOR. México. 63(3290), 29.
- Ballesteros, A. (Feb. 1986) Sigue inalterable la abulia burocrática. JUEVES DE EXCELSIOR. México. 63(3318), 21.
- Baruch, R. (1967) The achievement motive in women. Implications for career development. JOURNAL OF PERSONALITY AND SOCIAL PSYCHOLOGY. 5, 260-267.
- Bar-Zohar y Nehari (1978) Conceptual structure of the multidimensionality of locus of control. PSYCHOLOGICAL REPORTS. 42, 363-369.
- Betancourt, H. (1982) Atribuciones, motivación de logro e implicaciones para el desarrollo económico y social. REVISTA DE LA ASOCIACION LATINOAMERICANA DE PSICOLOGIA SOCIAL. 2(1) 73-91.
- Biau, P.M. (1962) LA BUROCRACIA. EN LA SOCIEDAD MODERNA, Buenos Aires Paidós.
- Bonilla Muñoz M. (1986) UN PERFIL DE LA MUJER EN EL TRABAJO. Tesis de maestría. UNAM. Facultad de Psicología.
- Brignardello L. (1978) Motivación de los dirigentes estudiantiles universitarios. REVISTA LATINOAMERICANA DE

- PSICOLOGIA. 10(2), 73-91.
- Broedling, L.A. (1975) Relationship of internal-external control to work motivation and performance in an expectancy model. JOURNAL OF APPLIED PSYCHOLOGY. 60 (1), 65-70.
- Broom, L y Selznick, P. (1980) SOCIOLOGIA, UN TEXTO CON LECTURAS ADAPTADAS. México: Edit. CECSA.
- Bustamante J.A. (1982) MEXICANOS RESIDENTES EN ESTADOS UNIDOS. Tijuana, Baja California Centro de Estudios Fronterizos del Norte de México.
- Cacciopo R. y Mock P. (1984) A comparison of the quality of work experience in government and private organizations. HUMAN RELATIONS 37(11), 923-940.
- Cantón Duarte, J. (1986) Un estudio empírico del valor predictivo de la motivación de logro en adolescentes. REVISTA DE PSICOLOGIA GENERAL Y APLICADA. 41(4), 633-651.
- Careaga, G. (1980) MITOS Y FANTASIAS DE LA CLASE MEDIA EN MEXICO. México: Cuadernos Joaquín Mortiz.
- Cartwright D. y Zanders A. (1960) DINAMICA DE GRUPOS. México: Trillas.
- Chandler, T.A. y Dugovics. D.A. (1977) Sex differences in research on locus of control. PSYCHOLOGICAL REPORTS. 41, 47-53.
- Dailey, R.C. (1980) Relationship between locus of control, task characteristics and work attitudes. PSYCHOLOGICAL REPORTS. 47, 855-861.
- Deutsch y Krauss (1980) TEORIAS EN PSICOLOGIA SOCIAL. México: Paidós.
- Díaz Guerrero R. (1974) La mujer y las premisas histórico-socioculturales de la familia mexicana. REVISTA LATINOAMERICANA DE PSICOLOGIA. 6(1), 7-16.
- Díaz Guerrero R. (Sep-Dic. 1983) Hacia una psicología del tercer mundo. PERSPECTIVAS EN PSICOLOGIA. 2(3), 213-276.
- Díaz Guerrero R. (1985) PSICOLOGIA DEL MEXICANO México: Trillas.
- Díaz Guerrero R. e Iscoe E. (1984) El impacto de la cultura iberoamericana tradicional y del stress económico sobre la salud mental y física: instrumentación y potencial para la investigación transcultural. REVISTA LATINOAMERICANA DE PSICOLOGIA. 16(2), 167-211.
- Díaz Loving R. y Andrade Palos P. (1984) Una escala de locus de control para niños mexicanos. REVISTA INTERAMERICANA DE PSICOLOGIA 19(1), 21-33.
- Díaz-Loving R. y Andrade P.P. (1985) Motivación de logro y orientación hacia la familia y el trabajo. TRABAJO PRESENTADO EN EL 1er. CONGRESO INTERNACIONAL DE PSICOLOGIA DEL TRABAJO. Oaxaca, México.
- Díaz C.M.C. y Suero R.M.E (1987) ORIENTACIÓN AL LOGRO Y AUTOCONCEPTO EN ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN E INGENIERÍA DEL INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL. Tesis de Licenciatura. Universidad del Valle de México.
- Dirección General de Administración Fiscal Central (1980) INVESTIGACION PSICOSOCIOECONOMICA DE LA DGAFC. SHCP. Documento no publicado.
- Duckitt, J. (1983) Authoritarianism and adjustment in an authoritarian culture. THE JOURNAL OF SOCIAL PSYCHOLOGY.

- 121, 211-212.
- EXPANSION (Agosto, 19, 1987) Las cien empresas más importantes en México.
- Frenkel-Brunswick, E., Levinson, D.J. y Sandford, R.N. La personalidad autoritaria. En Proshansky, H. y Seidenber, B. (1973). ESTUDIOS BASICOS DE PSICOLOGIA SOCIAL. Madrid:Tecnos.
- García de Ruiz S. y García de Rubiano, A. (1980) Influencia de la autoridad familiar sobre la estructuración de los valores de los hijos. REVISTA LATINOAMERICANA DE PSICOLOGIA. 12(3), 513-520.
- González E.N., Careaga G. y Guevara R.E. (1980) Sistemas autoritarios de administración en instituciones burocráticas (Un modelo para determinar índices de deterioro psicológico). REVISTA DE LA EDUCACION SUPERIOR, ANUIES. 35, 79-103.
- Helmreich, R.L. y Spence J.T. (1978) The work and family orientation questionnaire. An objective instrument to asses component of achievement motivation and attitudes toward family and career. CATALOGUE OF SELECTED DOCUMENTS IN PSYCHOLOGY. 8, 1-27.
- Herkovitz (1975) EL HOMBRE Y SUS OBRAS México:Fondo de Cultura Económica.
- Hernández García L. (1986) DIMORFISMO SEXUAL EN LA TORTUGA DE MAPIMI. Tesis de la especialidad en Estadística Aplicada. UNAM. UACP y P del CCH. IMAS.
- Hernández M. I. y Ramírez G.T. (1987) NECESIDAD DE LOGRO EN EMPLEADOS DE UNA INSTITUCION DE SERVICIO. Tesis de Licenciatura. UNAM. Facultad de Psicología.
- Herzberg, F. (1959) THE MOTIVATION TO WORK. New York; Ed. John Wiley.
- Ito S.E. (1987) INFLUENCIA DE VARIABLES FAMILIARES Y LABORALES EN LA SATISFACCION DE MUJERES PROFESIONISTAS EN SU TRABAJO. Tesis de maestría. UNAM. Facultad de Psicología.
- Jaine, C., Jaramillo, M.P., Torres, M.C. y Urdaneta, O. (1982) Diferencias motivacionales según el nivel jerárquico en entidades financieras de servicio. REVISTA LATINOAMERICANA DE PSICOLOGIA. 14(1), 17-27.
- Kimmons, G. y Greenhaus, J.H. (1976) Relationship between locus of control and reactions of employees to work characteristics. PSYCHOLOGICAL REPORTS. 39, 815-820.
- La Rosa, J. (1986) ESCALAS DE LOCUS DE CONTROL Y AUTOCONCEPTO. CONSTRUCCION Y VALIDACION. Tesis de Doctorado. UNAM. Facultad de Psicología.
- Lasso P. y de la Cerda Gastelum (1987) Gerentes y empresarios, un estudio reciente. MANAGEMENT TODAY. XIV(3) 28-29.
- Leal, J.F. (1975) MEXICO:ESTADO, BUROCRACIA Y SINDICATOS. México:Edit. El Caballito.
- Lefcourt H.S. (1982) LOCUS OF CONTROL. Hillsdale: New Jersey.
- Ledn, F.R. (1980) Le gusta al trabajador peruano el modo autoritario de supervisión?. REVISTA LATINOAMERICANA DE PSICOLOGIA 12(1) 79-94.
- Lerner de Sheinbaum B. (1985) La protesta pasiva de la burocracia política. REVISTA MEXICANA DE SOCIOLOGIA. XLVII, 4, 115-181.

- LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL 1982-1986
- Mann, L. (1972) ELEMENTOS DE PSICOLOGIA SOCIAL. México: Limusa
- Marquez Estrada M.L. (1989) ESTUDIO EXPLORATORIO SOBRE LA EVALUACION DE LA PERSONALIDAD EN 30 ORGANIZACIONES. Tesis de licenciatura. UNAM. Facultad de Psicología.
- Martínez Lugo M.E. (1988) La involucración con el trabajo y su relación con la edad, el locus de control y los años de servicio. REVISTA LATINOAMERICANA DE PSICOLOGIA. 20(2), 137-148.
- Marx Carlos (1974) CONTRIBUCION A LA CRITICA DE LA ECONOMIA POLITICA. México: Ediciones de Cultura Popular.
- McClelland, D.C., Atkinson, J.W., Clark, R. y Lowell E. (1976) THE ACHIEVEMENT MOTIVE. U.S.A.: Irvingstone.
- Merton R.K. (1980) TEORIA Y ESTRUCTURA SOCIALES. México: Fondo de Cultura Económica.
- Mora, G. de la (1986) EL BUROCRATA. México: Editores Mexicanos Unidos.
- Morano Arambula T. (1989) ESTUDIO COMPARATIVO DE LOS RASGOS DE PERSONALIDAD DE EMPLEADOS DE 2 INSTITUCIONES PUBLICAS C.F.E. Y P.G.J.D.F., A TRAVES DEL MMPI. Tesis de licenciatura. UNAM. Facultad de Psicología.
- Navarrete B.S.G. (1981) ESTUDIO CARACTEROLOGICO DE UN GRUPO EMPLEADOS JUBILADOS DE LA SHCP. Tesis de Licenciatura. UNAM. Facultad de Psicología.
- Nie N., Hull C.H., Jenkins, J.G., Steinbrenner K. y Bent D.H. (1975) STATISTICAL PACKAGE FOR THE SOCIAL SCIENCES. New York: Mc. Graw Hill.
- Organ y Green (1974) Role ambiguity, locus of control and work satisfaction. JOURNAL OF APPLIED PSYCHOLOGY. 59(1), 101,102.
- Ocotlan Mora Cruz M. y Martínez Troncoso R. (1990) EFECTO DE LA PERSONALIDAD AUTORITARIA DEL MAESTRO EN ALUMNOS DE 6to. DE PRIMARIA. Tesis de Licenciatura en Psicología. Universidad del Valle de México.
- Ovejero Bernal A. (1986) Diferencias entre hombres y mujeres en atribución al éxito/fracaso académico. REVISTA DE PSICOLOGIA GENERAL Y APLICADA. 41(4) 771-795
- Pefley W.R. (1987) Locus of control and hostility sex differences. THE JOURNAL OF PSYCHOLOGY. 121(4), 329-334.
- Phares, E.J. (1985) Internal-external control as a determinant of amount of social influence exerted. JOURNAL OF PERSONALITY AND SOCIAL PSYCHOLOGY. 2(5) 642-647.
- Phanstich, M.R. (1980) Role models for high achieving visually impaired women. JOURNAL OF VISUAL IMPAIRMENT AND BLINDNESS. 77(6) 259-261.
- Raden, D. (1980) Authoritarianism and overt aggression. PSYCHOLOGICAL REPORTS. 47, 452-454.
- Ray, J.J. (1980) Authoritarianism and hostility. THE JOURNAL OF SOCIAL PSYCHOLOGY. 112, 307-308.
- Ray, J.J. (1982) Authoritarianism and achievement motivation in India. THE JOURNAL OF SOCIAL PSYCHOLOGY. 117, 171-182.
- Reidl, L. (1985) DIFERENCIAS CULTURALES Y SEXUALES EN LA PAREJA: CELOS Y ENVIDIA. MEXICO-URSS. Tesis de maestría. UNAM. Facultad de Psicología.
- Reidl, L. (1989) DISEÑOS MULTIVARIADOS DE INVESTIGACION EN

- PSICOLOGIA. Departamento de Psicología. División de Estudios Profesionales. Facultad de Psicología. UNAM. (En Prensa).
- Rigby, K. and Rump, E.E. (1982) Attitudes toward authority and authoritarian personality characteristics. THE JOURNAL OF SOCIAL PSYCHOLOGY. 116, 61-72.
- Rigby, K. (1984) Acceptance of authority and directiveness as indicators of authoritarianism: a new framework. THE JOURNAL OF SOCIAL PSYCHOLOGY. 122, 171-180.
- Rodríguez, A. (1982) PSICOLOGIA SOCIAL. México: Trillas.
- Romero García D. (1988) Aumentando internalidad y motivación de logro en supervisores petroleros. PSICOLOGIA DEL TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES. 4(9) 52-60
- Rotter, J.B. and Mulry, R.C. (1965) Internal versus external control of reinforcement and decision time. JOURNAL OF PERSONALITY AND SOCIAL PSYCHOLOGY. 2(4), 598-604. Secretaría de Programación y Presupuesto. CENSO DE POBLACIÓN Y VIVIENDA. 1980 .
- Silver, S y Henry, W. (1985) Motivación social de elites y burócratas en el sistema económico mexicano. REVISTA DE PSICOLOGIA SOCIAL Y PERSONALIDAD. 1(2) 19-40.
- Sirvent, C. (1977) LA BUROCRACIA. México: ANUIES
- Solomon, E.E. (1986) Private and public sector managers: an empirical investigation of job characteristics and organizational climate. JOURNAL OF APPLIED PSYCHOLOGY. 71(2), 247-259.
- Srivastava, R.K. (1984) Rural-Urban differences in authoritarianism among hindus in India. THE JOURNAL OF SOCIAL PSYCHOLOGY. 122, 289-290.
- Stahl, M.J. (1983) Achievement power and managerial motivation selecting managerial talent with the job choice exercise. PERSONNEL PSYCHOLOGY. 36, 775-789. 89.
- Steinberg, C.L., Teevan, R.C. and Freenfield, F. (1983) Sex role orientation and fear of failure in women. PSYCHOLOGICAL REPORTS. 52, 987-992.
- Szilagyi, A.D. y Sims, H.P. (1975) Locus of control and expectancies across multiple occupational levels. JOURNAL OF APPLIED PSYCHOLOGY. 60(5), 638-640.
- UNO MAS UNO, (14 de Marzo 1980) Se reformarán normas de relaciones entre gobierno y burócratas para detener el aumento de empleados. p. 4.
- UNO MAS UNO, (26 de Julio, 1985) 55 mil afectados: 28 mil no serán reubicados. SPP. p. 1.
- Vázquez R. B. y Boni A. M.P. (1983) PERFIL DE LA PATOLOGIA BUROCRATICA. Tesis de Licenciatura. UNAM Facultad de Ciencias Políticas y Sociales.
- Velázquez Carrillo, J., y Casarín Limón, O.E. (1986) La orientación de logro en estudiantes universitarios. LA PSICOLOGIA SOCIAL EN MEXICO I. Asociación Mexicana de Psicología Social.
- Vigano, D. (1986) AUTORITARISMO E INTOLERANCIA A LA AMBIGÜEDAD EN LA CULTURA MEXICANA. Tesis de Maestría. UNAM. Facultad de Psicología.
- Weber, M. (1984) ECONOMIA Y SOCIEDAD. México: Fondo de Cultura Económica.
- Weber, M. (1971) QUE ES LA BUROCRACIA? Buenos Aires: La Pleyade.

- Wiehe V.R. (1987) Impulsivity, locus of control and education. PSYCHOLOGICAL REPORTS. 60, 1273-1274 274
- White, R. y Lippitt, R. Conducta del líder y reacción del miembro en tres "climas sociales". En Cartwright, D. y Zanders, A. (1960) DINAMICA DE GRUPOS. Mexico: Trillas.
- Zalesny M.D. y Farace R.V. (1988) Job function, sex and environment as correlates of work perceptions and attitudes. JOURNAL OF APPLIED PSYCHOLOGY. 18(3), 179-202.

<p>Simbología: C-A=Cautela-Audacia CI-CE=Control interno-control externo AA-D=Autoafirmación activa-Obediencia A-I=Autonomía-Interdependencia LC=Locus de control A=Autoritarismo OL=Orientación al logro</p>

Le voy a hacer unas preguntas acerca de lo que usted piensa de la vida, del trabajo, de los amigos, de cual es la mejor forma de resolver problemas etc.

- 1.- Dígame, para usted que sería lo más importante de un trabajo, llevarse bien con los compañeros del trabajo, o terminar el trabajo.C-A
 Llevarse bien _____ Terminar el trabajo _____
- 2.- Dígame, a usted le gusta hacer las cosas con calma o hacerlas tan rápido como pueda.C-A
 Con calma _____ Tan rápido como pueda _____
- 3.- Dígame, es usted generalmente precavido(a) o generalmente arriesgado(a).C-A
 Cauteloso(a) _____ Arriesgado(a) _____
- 4.- Cree usted que una persona debería ser respetada por la posición que tiene o que debería ser respetada por lo que ha hecho.CI-CE
 Posición que tiene _____ Lo que ha hecho _____
- 5.- Usted cree que los problemas difíciles se resuelven mejor cooperando o que los problemas difíciles se resuelven mejor compitiendo.CI-CE
 Cooperando _____ Competiendo _____
- 6.- Dígame, usted prefiere utilizar sus propias ideas en vez de las ideas de otros, o prefiere utilizar las ideas de otras personas.CI-CE
 Las propias _____ Las de otras personas _____
- 7.- Cree usted que es mejor, saber obedecer que saber mandar, o mejor saber mandar que saber obedecer.AA-D
 Saber obedecer _____ Saber mandar _____
- 8.- Dígame, qué cree usted, que uno debería ir de acuerdo con la opinión de la mayoría o que uno debería actuar de acuerdo con la opinión de uno.CI-CE
 La mayoría _____ La de uno _____
- 9.- Dígame, para usted qué es más importante, las calificaciones que le den a sus hijos en la escuela o qué tan duro estudien sus hijos, sin importar qué calificaciones les den. Se lo voy a repetir...CI-CE

- Las calificaciones ---- Estudian duro ----
- 10.- Dígame, cuando esta con sus amistades, le gusta a usted ser el (la) primero (a) en decir lo que van a hacer, o le gusta que ellas sean los (las) primeras en decir qué es lo que van a hacer.AA-0
- Ser primero ---- Las amistades primero ----
- 11.- Con cual de estas dos ideas esta usted de acuerdo, cuando me va bien en un trabajo es porque me prepare bien para hacerlo o cuando me va bien en un trabajo es porque el trabajo es fácil.CI-CE
- Preparé para ---- Trabajo fácil ----
- 12.-Dígame, usted cree que los problemas que uno tiene son debidos a la mala suerte o que los problemas que uno tiene uno se los busca. Se lo voy a repetir...CI-CE
- Mala suerte ---- Uno se los busca ----
- 13.- Dígame cree usted que el trabajo de la casa es para sobrellevarlo o que el trabajo casero es para gozarlo.AA-0
- Para gozarlo ---- Para sobrellevarlo ----
- 14.- Cómo cree que debería ser usted, expresivo(a) y dicharachero(a) ocurrente, chistoso(a), o calmado (a) y controlado(a).AA-0
- Expresivo(a) ---- Calmado(a) ----
- 15.- Qué cree usted más, que nunca se debe dudar de la palabra de una madre o que todas las madres pueden cometer errores y uno debe sentirse libre de dudar de su palabra cuando ésta parece equivocada. Se lo voy a repetir...AA-0
- No dudar ---- Si dudar ----
- 16.-Qué cree usted más, que el trabajo es un deber o que el trabajo en sí tiene su propia recompensa.AA-0
- Es un deber ---- Tiene su propia recompensa ----
- 17.- Dígame, cree usted que cuando hay cualquier problema es mejor hacer algo luego o que es mejor esperar para ver qué sucede.CI-CE
- Hacer algo ---- Esperar y ver ----
- 18.- Dígame, qué preferiría usted, tener un empleo en donde el trabajo es interesante o tener un empleo en donde la gente es amigable.CI-CE
- Trabajo interesante ---- Gente amigable ----
- 19.- Qué cree usted más, que cuando hay un problema uno debe enfrentarlo o que hay problemas que es mejor ignorar.CI-CE
- Enfrentarlo ---- Ignorarlo ----
- 20.- Dígame, cree usted que no necesita de la aprobación de los demás o cree usted que sí necesita de la aprobación de los demás.A-I
- No se necesita ---- Sí se necesita ----
- 21.- Qué cree usted, que, si uno piensa que las órdenes de su padre no son razonables, debería poder ponerlas en duda, o que las órdenes de un padre deberían ser siempre obedecidas. Se lo voy a repetir...AA-0
- Poner en duda órdenes ---- Obedecer órdenes ----
- 22.- Con cual de estas dos ideas esta usted de acuerdo. El mundo es como es y hay muy poco que el hombre pueda hacer para cambiarlo y El hombre puede cambiar al mundo para satisfacer sus propias necesidades. Se lo voy a repetir...CI-CE
- Poco puede hacer ---- Puede cambiar al mundo ----

23.- Qué cree usted, que la vida es para gozarla o que la vida es para sobrellevarla. AA-D

Gozarla _____ Sobrellevarla _____

24.- Cree usted que las órdenes del maestro deberían ser siempre obedecidas o cree usted que si uno piensa que las órdenes del maestro no son razonables, debería sentirse en libertad de ponerlas en duda. Se lo voy a repetir... AA-D

Órdenes obedecidas _____ Órdenes puestas en duda _____

25.- Dígame, que cree usted que es lo mejor, resolver uno sus propios problemas sin buscar la ayuda de los demás o buscar la ayuda de los demás para resolver los problemas propios. A-I

Resolver uno _____ Buscar ayuda _____

26. Dígame, qué le da a usted mayores alegrías, sus amigos(as) o hacer algo bien hecho. A-I

Las amistades _____ Algo bien hecho _____

27.- Dígame, cree usted que no tiene suficiente confianza en sí mismo(a) o cree usted que tiene suficiente confianza en sí mismo(a). A-I

No suficiente _____ Suficiente _____

28.- Dígame cree usted que es mejor ser arriesgado(a) o que es mejor ser precavido(a). C-A

Arriesgado(a) _____ Precavido(a) _____

A continuación hay una lista de afirmaciones. Por favor indique en qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con cada una de ellas.

Hay 5 opciones de respuesta: CD= Completamente en desacuerdo; D= En desacuerdo; NAND= Ni en acuerdo ni en desacuerdo; A= De acuerdo y CA= Completamente de acuerdo.

Encierre en un círculo la respuesta que mejor exprese su opinión. No hay respuestas correctas ni incorrectas. Es importante que conteste como usted es no como le gustaría ser. CONTESTE TODAS LAS AFIRMACIONES POR FAVOR.

- | | | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|------|---|----|
| 29. Mejorar mis condiciones de vida es una cuestión de esfuerzo personal. LC | CD | D | NAND | A | CA |
| 30. Muchas puertas se me abren porque tengo suerte. LC | CD | D | NAND | A | CA |
| 31. Si puedo, castigo a aquellos que no están de acuerdo conmigo. A | CD | D | NAND | A | CA |
| 32. Me siento bien cuando logro lo que me propongo. DL | CD | D | NAND | A | CA |
| 33. Regaño a otros fácilmente. A | CD | D | NAND | A | CA |
| 34. Me disgusta cuando alguien me gana. DL | CD | D | NAND | A | CA |
| 35. Disfruto cuando puedo vencer a otros. DL | CD | D | NAND | A | CA |
| 36. Mi sueldo dependerá principalmente de las personas que tienen el poder económico. LC | CD | D | NAND | A | CA |
| 37. Pienso que la mayoría de la gente es inepta. A | CD | D | NAND | A | CA |
| 38. Me enoja que me den órdenes. A | CD | D | NAND | A | CA |
| 39. No siempre es bueno para mí planear el futuro, porque muchas cosas son cuestión de buena o mala suerte. LC | CD | D | NAND | A | CA |
| 40. Es importante para mí hacer las cosas cada vez mejor. DL | CD | D | NAND | A | CA |

41. Soy cuidadosa(a) al extremo de la perfección. DL	CD	D	NAND	A	CA
42. Me gusta trabajar en situaciones en las que haya que competir con otros. DL	CD	D	NAND	A	CA
43. Si es necesario consigo lo que quiero a gritos. A	CD	D	NAND	A	CA
44. Valoro las ideas de cada individuo. A	CD	D	NAND	A	CA
45. Es importante para mí hacer las cosas mejor que los demás. DL	CD	D	NAND	A	CA
46. Uno debe obedecer al padre, aunque sus ordenes no sean buenas. A	CD	D	NAND	A	CA
47. Las guerras dependen de los gobiernos y no hay mucho que yo pueda hacer al respecto. LC	CD	D	NAND	A	CA
48. Para resolver la mayoría de los problemas necesito ayuda de gente importante. LC	CD	D	NAND	A	CA
49. Siempre me va bien cuando obedezco a mis superiores. A	CD	D	NAND	A	CA
50. Me impongo por la fuerza. A	CD	D	NAND	A	CA
51. Me es importante hacer las cosas lo mejor posible. DL	CD	D	NAND	A	CA
52. Mi éxito dependerá de qué tan agradable sea. LC	CD	D	NAND	A	CA
53. Respeto la autoridad aunque sea arbitraria. A	CD	D	NAND	A	CA
54. Daño a los que no hacen mi voluntad. A	CD	D	NAND	A	CA
55. Mi éxito dependerá de las personas que tienen el poder. LC	CD	D	NAND	A	CA
56. Puedo tener éxito en la vida si soy simpático(a). LC	CD	D	NAND	A	CA
57. El problema del hambre está en manos de los poderosos y no hay mucho que yo pueda hacer al respecto. LC	CD	D	NAND	A	CA
58. Como estudiante soy (fui) machetero(a).DL	CD	D	NAND	A	CA
59. Cuando logro lo que quiero es porque he tenido suerte. LC	CD	D	NAND	A	CA
60. Obligo a los demás a hacer lo que quiero. A	CD	D	NAND	A	CA
61. Me gusta mantener los reglamentos que tratan a todos igualmente. A	CD	D	NAND	A	CA
62. El hecho de que conserve mi empleo depende principalmente de mis jefes. LC	CD	D	NAND	A	CA
63. Acepto a la gente tal y como es. A	CD	D	NAND	A	CA
64. Ganarle a otros es bueno tanto en el juego como en el trabajo. DL	CD	D	NAND	A	CA
65. Los problemas mundiales están en las manos de los poderosos y lo que yo haga no cambia nada. LC	CD	D	NAND	A	CA
66. El caerle bien a la gente me ayuda a resolver muchos problemas. LC	CD	D	NAND	A	CA
67. Que yo tenga mucho o poco dinero es cosa del destino. LC	CD	D	NAND	A	CA
68. Los demás me obedecen porque me temen. A	CD	D	NAND	A	CA
69. En la vida puedo conseguir muchas cosas					

si soy bueno(a) con la gente. LC	CD	D	NAND	A	CA
70. No tengo influencia en las decisiones que se toman respecto al destino de mi país. LC	CD	D	NAND	A	CA
71. Me gusta ser trabajador(a). DL	CD	D	NAND	A	CA
72. El éxito en el trabajo dependerá de las personas que están arriba de mí. LC	CD	D	NAND	A	CA
74. Yo siento que la gente que tiene poder sobre mí (padres, familiares, jefes, etc.) trata de decidir lo que sucederá en mi vida. LC	CD	D	NAND	A	CA
75. Desobedezco las ordenes que me parecen injustas. A	CD	D	NAND	A	CA
76. No puedo influir en la solución del problema de la vivienda ya que depende del gobierno. LC	CD	D	NAND	A	CA
77. Manipulo a otros para lograr lo que necesito. A	CD	D	NAND	A	CA
78. Me gusta que otras personas piensen diferente de lo que yo pienso. A	CD	D	NAND	A	CA
79. Normalmente soy capaz de defender mis intereses personales. LC	CD	D	NAND	A	CA
80. Lo que me pasa es consecuencia de mis acciones. LC	CD	D	NAND	A	CA
81. Soy cumplido(a) en las tareas que se me asignan. DL	CD	D	NAND	A	CA
82. Si es necesario, contradigo a mis superiores. A	CD	D	NAND	A	CA
83. La paz entre los pueblos depende de los gobiernos y mi contribución al respecto es insignificante. LC	CD	D	NAND	A	CA
84. Me gusta mandar a otros. A	CD	D	NAND	A	CA
85. Cuando tengo un problema acudo a alguien con poder que lo pueda resolver. A	CD	D	NAND	A	CA
86. Me es fácil ver las cosas desde el punto de vista de otras personas. A	CD	D	NAND	A	CA
87. Soy dedicado(a) en las cosas que aprendo. DL	CD	D	NAND	A	CA
88. Puedo llegar a ser alguien importante si tengo suerte. LC	CD	D	NAND	A	CA
89. Impongo lo que quiero. A	CD	D	NAND	A	CA
90. Amenazo a la gente cuando no quiere cumplir mis órdenes. A	CD	D	NAND	A	CA
92. Cuando se me dificulta una tarea insisto hasta dominarla. DL	CD	D	NAND	A	CA
93. Puedo mejorar mis condiciones de vida si tengo suerte. LC	CD	D	NAND	A	CA
94. Mi éxito dependerá de lo agradable que soy. LC	CD	D	NAND	A	CA
95. Critico frecuentemente la forma como otros hacen las cosas. A	CD	D	NAND	A	CA
96. Que yo consiga un buen empleo depende de mis capacidades. LC	CD	D	NAND	A	CA
97. Me cuesta trabajo ajustarme a las normas establecidas. A	CD	D	NAND	A	CA

98. Impongo mi forma de pensar, aunque otros estén en desacuerdo. A	CD	D	NAND	A	CA
99. Para conseguir muchas cosas necesito ayuda de gente que tiene poder. LC	CD	D	NAND	A	CA
100. Me gusta que lo que hago quede bien hecho. DL	CD	D	NAND	A	CA
101. Busco el diálogo para resolver problemas con otra persona. A	CD	D	NAND	A	CA
102. Que yo tenga el dinero suficiente para vivir depende de mí. LC	CD	D	NAND	A	CA
103. Antes de tomar una decisión, tomo en cuenta las opiniones de otros. A	CD	D	NAND	A	CA
104. Me disgusta dar órdenes sin explicaciones. A	CD	D	NAND	A	CA
105. Que yo tenga un buen empleo es cuestión de suerte. LC	CD	D	NAND	A	CA
106. Puedo conseguir lo que quiero si agrado a los demás. LC	CD	D	NAND	A	CA
107. No estoy tranquilo(a) hasta que mi trabajo queda bien hecho. DL	CD	D	NAND	A	CA
108. Antes de llevar a cabo una acción tomo en cuenta los sentimientos de otros. A	CD	D	NAND	A	CA
109. Que yo obtenga las cosas que quiero depende de mí. LC	CD	D	NAND	A	
110. Cumpló las órdenes de mis superiores al pie de la letra. A	CD	D	NAND	A	CA
111. Me aprovecho de otros. A	CD	D	NAND	A	CA
112. Impongo mi forma de pensar, aunque a otros no les parezca muy razonable. A	CD	D	NAND	A	CA
113. Desobedezco las órdenes arbitrarias, aunque me culpen de lo que pueda pasar. A	CD	D	NAND	A	CA
114. La gente como yo tiene poca oportunidad de defender sus intereses personales cuando estos son opuestos a los de las personas que tienen el poder. LC	CD	D	NAND	A	CA
115. Si hago un buen trabajo me causa satisfacción. DL	CD	D	NAND	A	CA
116. El que llegue a tener mejores puestos en mi trabajo dependerá mucho de la suerte. LC	CD	D	NAND	A	CA
117. Hago las cosas a mi conveniencia, sin pensar en los demás. A	CD	D	NAND	A	CA
118. Yo siento que mi vida está controlada por gente que tiene el poder. LC	CD	D	NAND	A	CA
119. Si es necesario consigo lo que quiero a golpes. A	CD	D	NAND	A	CA
120. El que mejore mis condiciones de vida depende principalmente de las personas que tienen el poder. LC	CD	D	NAND	A	CA
121. Cuestiono las órdenes antes de obedecerlas. A	CD	D	NAND	A	CA
122. Platico con las personas, antes de tomar una decisión que les afecte. A	CD	D	NAND	A	CA
123. Respeto la forma de ser de los demás. A	CD	D	NAND	A	CA
124. El que yo llegue a tener éxito depende de mí. LC	CD	D	NAND	A	CA

125. En mis decisiones, acepto sugerencias de otras personas. A	CD	D	NAND	A	CA
126. Me esfuerzo más cuando compito con otros. DL	CD	D	NAND	A	CA
127. Uso mi posición para imponer mis deseos. A	CD	D	NAND	A	CA
128. Impongo mi manera de ser a los demás. A	CD	D	NAND	A	CA
129. La mayoría de las condiciones de vida depende de los poderosos y no tengo influencia sobre esto. LC	CD	D	NAND	A	CA
130. Me siento culpable si desobedezco a una autoridad. A	CD	D	NAND	A	CA
131. Busco que otros evalúen mi forma de hacer las cosas. A	CD	D	NAND	A	CA
132. Me enoja que otros trabajen mejor que yo. DL	CD	D	NAND	A	CA
133. Puedo subir en la vida si tengo suerte. LC	CD	D	NAND	A	CA
134. Antes de dictar una orden, considero las opiniones de los demás. A	CD	D	NAND	A	CA
135. Que yo tenga éxito en mi empleo depende de mí. LC	CD	D	NAND	A	CA
136. Una vez que empiezo una tarea persisto hasta el fin. DL	CD	D	NAND	A	CA
137. Me va bien en la vida por que soy simpático(a). LC	CD	D	NAND	A	CA
138. Uso el poder para eliminar conflictos. A	CD	D	NAND	A	CA
139. Acepto los errores de otros. A	CD	D	NAND	A	CA
140. Si tengo un accidente automovilístico ello se debe a mi mala suerte. LC	CD	D	NAND	A	CA
141. Me causa satisfacción mejorar mis ejecuciones previas. DL	CD	D	NAND	A	CA
142. Muchas puertas se me abren porque soy simpático(a). LC	CD	D	NAND	A	CA
143. Aprendo de los demás en mis relaciones con otros. A	CD	D	NAND	A	CA
144. Evito dictar planes para que otros los lleven a cabo. A	CD	D	NAND	A	CA
145. El que yo llegue a tener éxito dependerá de la suerte que tenga. LC	CD	D	NAND	A	CA
146. Puedo mejorar mi vida si le caligo bien a la gente. LC	CD	D	NAND	A	CA
147. Mi país está dirigido por pocas personas en el poder y lo que yo haga no cambia nada. LC	CD	D	NAND	A	CA

Conteste las siguientes preguntas, por favor.

148. Sexo Fem_____ Masc._____
149. Edad _____ años
150. Estado civil _____
151. Grado máximo de estudios _____
152. ¿En qué tipo de institución trabaja?
- Pública_____ Privada_____
153. ¿Cómo se llama su puesto? _____

154. ¿Cuanto tiempo tiene de trabajar en este tipo de institución?
155. ¿Cuanto tiempo tiene de trabajar en el puesto mencionado, en esta institución?
156. ¿A cuanto asciende su sueldo mensual en esta institución?
157. ¿Cual es su categoría?
- Confianza_____
- Sindicalizado_____
- Otro (especifique)_____

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACION